

25

Fecha de presentación: mayo, 2022

Fecha de aceptación: agosto, 2022

Fecha de publicación: octubre, 2022

TERMINACIÓN

DEL CONTRATO EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL ECUADOR

TERMINATION OF CONTRACTS FOR PUBLIC SERVANTS IN ECUADOR

Javier Darío Bósquez Remache¹

E-mail: us.javierbosquez@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7547-5324>

Leny Cecilia Campaña Muñoz¹

E-mail: us.lenycampana@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9453-8818>

Lady Nathaly Chica López¹

E-mail: ds.ladyncl36@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4983-579X>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N., (2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 248-260.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es demostrar que, al laborar bajo la modalidad de contrato ocasional o nombramiento provisional, los servidores públicos no poseen la estabilidad laboral necesaria, lo cual podría ocasionar la terminación de sus servicios aun estando su contrato en vigencia. En caso de que la institución requiera sus servicios nuevamente, tienen la posibilidad de reintegrarse a sus labores. El tiempo máximo de contratación para un servidor público es de un año, con la posibilidad de renovación por el mismo tiempo. Podemos concluir que la estabilidad laboral de los servidores públicos es nula, ya que su estadía dentro de sus labores cotidianos depende de los requerimientos de la institución para la cual labora, teniendo en cuenta que su contrato puede terminar en cualquier momento.

Palabras clave: Servidores públicos, contrato ocasional, nombramiento provisional, terminación de servicios, necesidad institucional.

ABSTRACT

The aim of this paper is to prove that, by working under the modality of temporary contract or provisional assignment, public officials do not have the needed job stability, which could lead to the termination of their services even if their contract is still in force. In the event that the institution requires their services again, they have the possibility of returning to work. The maximum contract term for a public servant is one year, with the possibility of renewal for the same period. We can conclude that the labor stability of public servants is null, since their stay in their daily work depends on the requirements of the institution for which they work, taking into account that their contract may end at any time.

Keywords: public officials, occasional contract, provisional appointment, termination of services, institutional need

INTRODUCCIÓN

Desde que se promulgó la Constitución del Ecuador (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008), el Estado ecuatoriano dio un cambio radical de ciento ochenta grados que significó un avance en materia de derechos, dando lugar a una transición de un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, por el cual protagoniza un papel activo como garantista de los derechos estipulados dentro de nuestro paradigma constitucional y en los tratados internacionales de derechos humanos. Tanto es así que en nuestra carta magna establece de forma irrestricta que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Con la vigencia de la Constitución de 2008 se garantiza la protección a los derechos de las y los trabajadores en general; en razón que estas garantías impiden la violación a sus derechos y expresan prohibiciones de políticas laborales que producen estas violaciones. En contexto, la norma constitucional determina la supremacía de este instrumento frente a otras normas de menor jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico. (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Para evitar vulneraciones de derechos de los trabajadores y consecuentemente la prevención de conductas que constituyan infracciones penales, el artículo 327 de la Constitución estipula que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquier otra forma que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

Al final del segundo inciso del artículo citado existe una disposición de cumplimiento futuro, en particular, se crea la necesidad de establecer sanciones penales ante conductas que agredan estos derechos o incumplan con las prohibiciones expresadas en este texto; así la norma textualmente expresa que: “El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”. Es por ello que la misma Constitución manifiesta los derechos de los servidores públicos en el siguiente artículo:

Art. 229. – Derechos de los servidores públicos. – Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Es por ello que en el presente estudio se mostrará la realidad dentro de las entidades públicas respecto a la prestación de servicios por parte de los servidores públicos que se manifiesta en varias formas de contratación. Dentro de la normativa vigente que regula la contratación en el ámbito público se encuentra la Ley Orgánica de Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) que estipula dos tipos de nombramientos y una forma de contratación excepcional, siendo estas:

- Contrato de Servicios Ocasionales;
- Nombramiento Provisional; y,
- Nombramiento Permanente.

Bajo este precepto se entablará el análisis sobre estos tópicos, la terminación de servicios para los nombramientos y el contrato de servicios ocasionales, pues al ser contratos que no se rigen al principio de estabilidad laboral pueden ser usados para ir en contra del debido procedimiento de contratación y de nombramiento que rige la LOSEP, lo cual nos lleva a la interrogante de ¿Qué ocurre con la estabilidad laboral de trabajadores o servidores públicos que no tienen nombramiento permanente?

DESARROLLO

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente artículo hizo uso de la investigación cualitativa o mixta, por la cual se consiguió exponer las causas y los efectos del tema de estudio, a su vez permitió analizar y medir los resultados que se obtuvieron de la investigación, lo cual facilitó el entendimiento y el análisis objetivo de la información que se recolectó.

Se emplearon métodos teóricos como el inductivo-deductivo, análisis-síntesis y del nivel empírico el análisis documental, la finalidad con la que se tomaron estos métodos recae en delimitar los hechos que son parte del tema de

investigación y con ellos obtener resultados relevantes sobre esta investigación.

A través del método inductivo-deductivo, se logró reconocer y examinar los apartados más particulares y generales del tema de estudio, que permitieron llegar a conclusiones importantes sobre la investigación. El analítico-sintético, favoreció dar un análisis profundo del problema de estudio a la par de conseguir la síntesis que permitió ahondar en el conflicto del tema a tratar, y determinar las consecuencias sociales que la normativa ocasiona al momento de contratar servidores públicos bajo las modalidades ya manifestadas anteriormente.

El análisis documental, permitió analizar literatura científica respecto a lo que son servidores públicos y cómo se llevan los contratos de servicios ocasionales o en nombramiento provisional que sustentaron y dieron fundamento a la presente investigación.

Además de aplicó un estudio de campo para obtener y recopilar datos reales sobre los servidores públicos que se encuentran trabajando bajo nombramiento provisional o contratos de servicios ocasionales. Fue la encuesta la técnica empleada, herramienta sencilla y eficiente para obtener información de la muestra aplicable al tema. De un universo de 100 servidores públicos se tomó como muestra a 80 de ellos, pues la regla general es que mientras más grande sea el número de la muestra, más estadísticamente significativo será, lo que significa que hay menos probabilidades de que los resultados sean solo una coincidencia. Para determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{z^2 * p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 * p(1-p)}{e^2 N}} \quad (1)$$

Z= coeficiente que tiene en cuenta el nivel de confianza con que se trabaja, se establece en un 95% de confianza, para lo cual el valor de Z=1.96;

P= Porcentaje de la población que reúne las características de interés para el estudio;

Q= Porcentaje de la población que no reúne las características de interés para el estudio, en este caso se tomó que Q=1-P;

E=Error con que se trabaja, el error debe por lo general se sugiere que sea menor o igual al 10%, elemento que garantiza que el estudio pueda ser conclusivo.

N= Tamaño de la población. (Gómez et al., 2017)

Por medio de esta se logró determinar si estos funcionarios dentro del sector público, que trabajan bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional o nombramiento provisional, conocen sobre sus derechos, sobre sus contratos y sobre si existe o no estabilidad en su puesto laboral, por ende, las respuestas que otorguen son significativas en base a la gran precisión que ofrece la fórmula en cuestión. Se realizaron un total de siete preguntas.

RESULTADOS

Sobre la estabilidad laboral

La Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) en su artículo 33, sobre el Derecho al trabajo, define que, “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”. Lo que implica el reconocimiento y la garantía de este derecho para las personas con el fin de brindar una vida decorosa, digna, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Una acepción análoga se la puede encontrar en la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (Ecuador, Consejo Presidencial Andino, 2002), aquí en su Parte V, sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, su artículo 24 indica en su numeral 1, sobre derechos económicos, sociales y culturales que:

El compromiso de cumplir y hacer cumplir los derechos y las obligaciones consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en particular el de adoptar las medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y cooperación internacional es, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para lograr progresivamente, a través de los medios apropiados, la plena efectividad de los derechos humanos reconocidos en el Pacto, entre ellos: a tener oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.” (Ecuador. Consejo Presidencial Andino, 2002).

Guillermo Ochoa, tratadista, da su criterio sobre lo que es la estabilidad laboral a través del libro de su autoría “Compendio Práctico del Contrato de trabajo en el Ecuador”, describe:

“Para el trabajador la estabilidad debe constituirse en un derecho y nunca en un deber, pues proviene de condiciones específicas como la libertad que tiene el hombre con el hombre, la buena fe, la eficacia al momento de realizar una labor y también del estado óptimo en el apartado psicológico y físico. No por ello se

ha de considerar que la estabilidad es una imposición que obliga al empleador, pues la relación laboral es un vínculo de intereses entre ambas partes para el objetivo común de producción y productividad que beneficie el desarrollo social y económico de las partes.” (Ochoa, 2003).

En un breve símil entre lo manifestado por Ochoa y la realidad de los servidores públicos, se puede ver a este derecho como uno de los más lesionados, pues su condición de servidores públicos bajo contrato los mantiene en una constante e ilegítima inestabilidad laboral.

Otra acepción de relevancia sobre lo que es la estabilidad laboral viene a darla, Jorge Vásquez dentro de su texto doctrinario “Derecho Laboral Ecuatoriano”, aquí se manifiesta de igual manera que es un derecho del trabajador el mantener su puesto de trabajo mientras que no exista un motivo justo por el cual terminar la relación laboral, pero la incertidumbre en contratos por tiempo indefinido sigue siendo uno de los factores que vulneran la estabilidad laboral, sin obviar lo que conlleva este tipo de contratos como la necesidad de la institución para mantener aquel puesto de manera continua. (Vásquez, 2004).

Los derechos de los trabajadores:

- 1. Irrenunciabilidad e intangibilidad:** La Constitución de la República expresa en su art. 326 segundo numeral: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Este segmento manifiesta que cada trabajador y servidor público es poseedor de derechos que se reconozcan tanto en legislación nacional como en convenios internacionales, por lo que no se puede renunciar a cosas como el salario, los descansos y vacaciones pagas.
- 2. Principio Pro-Operario:** Del artículo previamente mencionado, su tercer numeral, expresa: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

El Código de Trabajo ecuatoriano vigente dentro de su art. 7 redacta que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Ante estas estipulaciones se deben considerar dos parámetros análogos al tema: el primero donde en caso de que una norma de trabajo imponga una situación laboral de menor beneficio que lo establecido en un contrato, se han de mantener las que favorezcan de mejor manera al

trabajador, evitando así la desigualdad; y, la segunda que se da en casos de antinomias jurídicas donde no se toma en cuenta la jerarquía de las normas sino la que en su conjunto sea más favorable al trabajador, la norma que se aplique no podrá ser segmentada para obtener solamente el beneficio.

- 3. Principio de Igualdad:** Dentro de la Constitución, en el cuarto numeral del art. 326, este precepto se manifiesta de la siguiente manera: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, aun cuando la premisa de este numeral es clara, existen casos donde el empleador remunera a su voluntad al trabajador.
- 4. Ambiente adecuado y propicio:** El quinto numeral del art. 326 indica el derecho de todo trabajador a realizar sus labores en un ambiente que garantice la salud, la integridad, la seguridad, la higiene y el bienestar del trabajador. En base a este numeral, la garantía de un lugar de trabajo en condiciones buenas debe cubrir todos los aspectos que puedan afectar el desempeño y la integridad laboral.
- 5. Reintegración laboral:** Del sexto numeral del ya mencionado artículo se puede entender que tras accidente o enfermedad existe la posibilidad de ser reintegrado al mismo lugar y puesto de trabajo, conservando así la relación laboral.

En relación al tema principal del presente artículo, la reintegración laboral es un derecho que los servidores públicos suelen desconocer, pues el tipo de contrato bajo el que desempeñan sus actividades laborales suelen traer consigo ideas previas de no estabilidad y de que una vez cumplido el tiempo de contrato sí o sí tendrán que dejar vacante el puesto, de esto se profundizará más adelante.

- 6. Asociación y sindicatos:** El séptimo numeral indica la garantía que brinda el estado ecuatoriano para los trabajadores, quienes están en total libertad de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización con el fin de defender los derechos colectivos de los trabajadores.
- 7. Funcionamiento democrático:** El octavo numeral refiere al uso del diálogo social para dar solvencia a conflictos laborales o para llegar a convenios. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Contrato de Trabajo en legislaciones extranjeras

En Colombia, la normativa que regula contratos laborales se determina en la ley 789 del 2002, donde se expresa que es un límite temporal específico de manera clara en el contrato, este puede tener una prórroga por cierto tiempo con la obvia voluntad y conocimiento de las partes. Aquí los contratos ocasionales se conocen como temporales o accidentales, se puede encontrar esta norma en el

Código Sustantivo de trabajo, pero, la duración no supera el mes, esta contratación llega solamente por necesidad profesional y el contrato se pacta a través de la palabra o por un escrito.

Por otra parte, Perú en su decreto ejecutivo N728 de la Ley de Productividad y Competitividad, el contrato de trabajo se considera un conjunto de obligaciones a cumplir por parte del empleador y que será regulado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, aquí los contratos ocasionales duran entre seis meses a un año. (Bayas, 2019)

Causas de la inestabilidad Laboral

Se considera en la psicología organizacional que es motivo de preocupación la situación que enfrentan los trabajadores dominados por criterios de efectividad y eficiencia, situación que genera percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo, a posibles futuras y a la propia supervivencia, a su vez el tiempo donde se les exigen altos grados de compromiso con la organización. (Peralta, 2007).

Para Montserrat, citado por Velaña, la estabilidad laboral también es uno de los principios fundamentales que rigen las relaciones de trabajo y se sustentan de otros derechos en las prácticas de la flexibilización con tonalidades sociales y amplia valoración de los derechos de los trabajadores. (Montserrat, 2014)

Según Durán (2020), deja en firme que la Organización Mundial de Salud, considera al estrés en el trabajo como una de las causas que afecta la estabilidad emocional de los trabajadores. Y menciona que es importante atender estos problemas, pues a lo que conlleva el estrés afecta a trabajadores y trabajadoras, lo que daña gravemente el correcto desenvolvimiento de sus actividades en su lugar de trabajo y puede extenderse hasta su hogar, por lo que mantener la estabilidad emocional de los trabajadores es relevante para un desempeño óptimo de las labores.

Sobre las y los servidores públicos:

La Constitución de la República determina dentro de su artículo 229 que:

“Art. 229. – Derechos de los servidores públicos. – Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.” En su segundo inciso se recalca que: “Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción,

incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo y su remuneración será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Como segundo punto, dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) en su artículo 23 se encuentran los derechos de quienes ejerzan labores como servidores públicos, mismos que son irrenunciables y están amparados por los principios que se encuentran dentro de la Constitución, es así que de manera breve se revisará el siguiente literal:

Gozar de estabilidad en su puesto

El artículo mencionado es claro al decir que se debe gozar de estabilidad en el puesto de trabajo, pues partiendo de este punto se puede vincular este literal con el objeto de esta investigación, ya que la terminación de prestación de servicios ocasionales atenta contra este derecho.

La misma LOSEP en su artículo 4 manifiesta que se entenderán por servidoras y servidores públicos a todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público y es un deber del Estado el contar previamente con puestos vacantes o la asignación presupuestaria para la contratación de personal ocasional, según el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) en su artículo 16 se entiende por nombramiento:

“Acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público.”

Para ocupar un puesto en el servicio público se han de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP, entre estos requisitos están:

- a) Ser mayor de 18 años y estar en pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;

- d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en la LOSEP y su Reglamento;
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa dentro de la Ley;
- f) No encontrarse en mora de pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el artículo 9 de la LOSEP;
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada; g.1. – Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias; g.2. – Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y, g.3. – Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
- h) Haber sido declarado triunfador en el **concurso de méritos y oposición** (énfasis agregado), salvo en casos de servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

Para la LOSEP en su artículo 58, menciona que la suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. Este mismo artículo hace referencia a la capacidad de recontratación que se podrá hacer por el mismo tiempo adicional (12 meses). Para mujeres embarazadas y en estado de gestación, el contrato podrá finalizar una vez concluya la etapa de lactancia.

Ante esto se puede destacar que el Ministerio de Relaciones Laborales, la autoridad que formaliza los nombramientos de servidores públicos, pero para que pueda darse la contratación se han de otorgar los beneficios de ley, por lo que el Estado debe tener mecanismos eficientes y oportunos. Los contratos de servicio ocasional o en nombramiento provisional no otorgan licencias.

Según la misma LOSEP en su artículo 65 manifiesta que:

“Art. 65. – Del Ingreso a un puesto Público. – El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Con este artículo se entiende la obligatoriedad que tienen las entidades públicas de realizar el debido concurso de méritos y oposición. Más adelante, dentro del artículo 81, la LOSEP refiere a la **Estabilidad de las y los servidores públicos**, manifestando:

“Art. 81. – Estabilidad de las y los servidores públicos. – Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Conforme lo dispuesto en la Constitución de la República, el régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepcional.

Se prohíbe calificar como puestos de libre nombramiento y remoción a aquellos puestos protegidos por la carrera del servicio público que actualmente están ocupados, con el propósito de remover a sus titulares.

Se prohíbe que los puestos de libre nombramiento y remoción sean clasificados en forma descendente a un puesto protegido por la carrera del servicio público. (...)”. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

En el contexto del artículo mencionado previamente se puede destacar que existe la estabilidad para los servidores públicos, argumento que destaca por el contraste prestado hacia los servidores públicos que se encuentran laborando bajo contrato de servicio ocasional o de nombramiento provisional a quienes no se les garantiza este derecho, siendo así una contradicción a la misma normativa, pues en su artículo 23 no hace distinción alguna sobre los servidores públicos que gozarán de este derecho y los que no.

Añadido a esto, el segundo y tercer inciso refuerza la estabilidad de estos puestos, pues no podrán calificarse como de libre nombramiento y remoción aquellos que se encuentren ocupados, con esto se aprecia que sus

titulares gozan de este principio por encima de quienes se encuentran realizando sus funciones bajo contrato provisional.

Además de esto, se han de tomar en cuenta los requisitos para ocupar un puesto en el servicio público, establecidos en el artículo 3 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público:

1. Presentar certificación de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales, donde comprenderá:
 - a) No haber sido sancionado con destitución por delitos de cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento ilícito y en general, por defraudación y mal manejo de fondos y bienes públicos;
 - b) No haber sido condenado por: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación;
 - c) No haber recibido directa o indirectamente créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente;
2. Declaración juramentada en la que conste no encontrarse incurso en causales legales de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto público, prevista en la LOSEP y el ordenamiento jurídico vigente, la cual se hará constar en la respectiva acción de personal;
3. Presentar la correspondiente declaración patrimonial juramentada ante Notario en la que constará, además, en caso de encontrarse en mora de obligaciones para con el sector público, legalmente exigibles, el detalle de la deuda con el convenio de pago suscrito, entre la persona que aspira ocupar un puesto en el sector público y la institución en la cual mantiene la obligación y señalar el lugar de su domicilio y residencia.
4. Los ciudadanos extranjeros deberán cumplir con, además del art. 5 de la LOSEP, con los requisitos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales para el efecto y lo dispuesto en este Reglamento General.

Referente al concurso de méritos y oposición, cuya definición está en el artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT 2019-022 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2019) regula que:

“Art. 4. – Del Concurso de méritos y oposición. – Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al

descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.” (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2019)

Dicho concurso consta de diversas fases, la de convocatoria donde se da la planificación, difusión y las postulaciones; la verificación del mérito; la evaluación por oposición que comprenden pruebas psicométricas, pruebas de conocimientos técnicos y la entrevista para finalmente declarar un ganador. A través de dicho concurso se ganará el **nombramiento permanente**, que son aquellos que se expiden para llenar vacantes.

Se tiene claro que los nombramientos permanentes generan y garantizan la estabilidad laboral, sin embargo, esto no ocurre con el nombramiento provisional, pues este tipo de nombramiento es aquel que se otorga para ocupar temporalmente puestos determinados como son los casos donde existen puestos vacantes en razón de que un servidor ha sido suspendido en sus funciones o destituido. El mismo Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 17, literal b, menciona que este tipo de nombramiento **no generarán derecho de estabilidad** a la o el servidor.

Art. 17. – Clases de nombramientos. – (...) b) Provisionales: Aquellos que otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor.

“Art. 18. – Excepciones de nombramiento provisional. – Se podrá expedir nombramiento provisional en los siguientes casos:

(...) c. – Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, para cuya designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria. Este nombramiento provisional se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona que no sea servidor, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto;” (Ecuador. Presidencia de la República, 2011)

Se puede decir que la idea principal sobre los nombramientos provisionales y los contratos de servicios ocasionales es que al tener uno de estos, obviando lo diferente de cada uno de estos casos, pues su análisis en la práctica jurídica deberá ser particular y especial, solo se podrán terminar cuando haya un ganador de concurso público de méritos y oposición para dichos puestos y si nadie ha ganado un concurso para tales plazas laborales no se lo podrá terminar, de darse esta situación existen vías judiciales por las cuales se puede solicitar reintegro

para las personas que han sido retiradas de dichos puestos sin antes existir el debido concurso, claro está que el reintegrado podrá solicitar sus remuneraciones perdidas.

La Ley Orgánica de Servicio Público ante el artículo 17 del Reglamento General mencionado anteriormente manifiesta lo siguiente:

“Art. 17. – Clases de Nombramiento. – Para el ejercicio de la función pública, los nombramientos podrán ser:

(...) b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera, se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de esta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;”

Los contratos de servicios ocasionales

Entiéndase que los Contratos de Servicios Ocasionales son un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y avalados por la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General para permitir el ingreso de personal sin la necesidad de haber pasado por el respectivo concurso de méritos y oposición con la finalidad de cubrir de manera ocasional un puesto determinado, este contrato tiene un periodo de 12 meses consecutivos

y se lo puede renovar por una sola ocasión por el mismo tiempo, este tipo de contrato carece del principio de la garantía de estabilidad laboral lo cual ocasiona que tras pasar el tiempo del contrato el empleado se vea nuevamente afectado por la pérdida de su empleo de forma unilateral y deba nuevamente buscar sustento que cubra sus necesidades y las de su núcleo familiar. (Ecuador. Presidencia de la República, 2011; Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

Entendemos la estabilidad laboral como el derecho que posee un trabajador para mantener su puesto de trabajo de manera permanente y a la vez se garantice su respectiva remuneración por una determinada labor que le permita satisfacer su necesidad y las de su familia. (Horwitz, 1974 & Bustamante, 2012)

El mantener este tipo de contratos atenta contra los derechos del trabajador, pues viven una injustificada, ilegítima, inconstitucional y profunda inestabilidad laboral, lo que genera problemas del tipo social, económico e incluso psicológico hacia el trabajador.

Tanto la estabilidad como la permanencia se ve afectada cuando el Estado establece mecanismos que interfieren en el avance y desarrollo del servidor público como miembro integrante de una institución, es decir, mediante actos arbitrarios que podrían lesionar la continuidad y permanencia del servidor público. Estos dos parámetros tienen su origen en el derecho al trabajo y la estabilidad que garantiza la Constitución en su artículo 229.

La Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) en el artículo 58 segundo inciso menciona que la contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior.

En el inciso sexto del ya mencionado artículo se menciona que este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los

respectivos contratos y el último inciso recalca que se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior.

Según Miguel Marienhoff la “permanencia” constituye el “principio” en el ejercicio de un cargo público, el carácter temporario de tal ejercicio debe surgir de texto expreso, o de la propia índole de la función o actividad.

Dentro del mismo Tomo III B, del Tratado de Derecho Administrativo, Marienhoff habla del ingreso “irregular” o empleado de “facto” y distingue los dos tipos de entrada que puede tener un servidor público, pues un funcionario de “jure” es aquel que ingresa respetando o cumpliendo todos los requisitos establecidos al efecto por el derecho objetivo, pero en casos donde dichos requisitos no son observados o respetados por quien ingresa a la función pública se considerará como “funcionario de facto”.

En base a lo expuesto por Marienhoff, se puede definir al servidor público que ingresa bajo un Contrato de Servicios Ocasionales como una amalgama entre un funcionario de “jure” y “facto” pues si bien se establece dentro de la norma la forma en la que se llevará a cabo este contrato y la falta de estabilidad laboral podría dar a interpretar a este Contrato como un contrato de “facto” pues la necesidad institucional obliga a realizar este tipo de contratación que dura determinado tiempo y no permite abiertamente el desarrollo íntegro del trabajador dentro de su área de trabajo, pues a más de no garantizarse su estabilidad el trabajador se coloca en una posición de no avance dentro del ámbito profesional. (Marienhoff, 1974)

Decreto Ejecutivo No. 457

En el presente año, este Decreto Ejecutivo entraba para derogar el No. 135 del 1 de septiembre de 2017, este Decreto trajo consigo artículos de importancia para el sector público, como su artículo 10, que se emitió con el título de **“Terminación de contratos y nombramientos provisionales”**, aquí las entidades que den por terminados los contratos de servicios ocasionales y/o nombramientos provisionales, no podrán contratar o incorporar a ese mismo o nuevo personal con cargo a proyectos de inversión.

Sumado a esto, el artículo 13 del mismo Decreto manifiesta la **“Autorización de suscripción de contratos de servicios ocasionales”**, teniendo así que el Ministerio de Trabajo emitirá la normativa pertinente para que todos los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse a cargo del Grupo 51 (Gasto Permanente), sean autorizados por dicha Cartera de Estado, con el objetivo

de satisfacer necesidades institucionales. (Ecuador, Presidencia de la República, 2022)

Terminación de prestación de servicios

Dando respuesta a la incógnita planteada en un inicio, el instante en el que un servidor público es notificado de la terminación de su contrato de servicios ocasionales en los casos en los que se haya pasado el plazo máximo de 24 meses el servidor público no puede exigir ante una autoridad que se le reintegre a su puesto de trabajo, ya que por regla general y como se ha visto anteriormente este tipo de contratos no generan estabilidad y pueden terminarse en cualquier momento, pero ante estos casos donde el tiempo ha excedido los 24 meses se puede solicitar el reintegro a su puesto de trabajo.

La Ley Orgánica de Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) señala que en el momento en que la necesidad institucional ha superado los 24 meses se ha de entender que el Contrato deja de ser de tipo “Ocasional” y pasa a ser permanente, momento en el que se debe convocar a concurso público de méritos y oposición con el fin de buscar un ganador que pueda ocupar dicho puesto lo cual daría vía libre a que se finalice debidamente el Contrato de Servicios Ocasionales.

El mismo razonamiento se puede ocupar para los servidores públicos que poseen un nombramiento provisional, pese a la variedad de nombramientos provisionales que se ven marcados en la Ley Orgánica de Servicio Público, en la práctica la mayor parte de nombramientos que se confieren suelen ser basados en el artículo 17 de la LOSEP y al artículo 18 literal c del Reglamento a la LOSEP.

Resultados de la encuesta

A continuación, se procederá a indicar las tablas porcentuales de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas tanto a los servidores públicos que realizan sus actividades bajo nombramiento permanente y a quienes están realizando sus actividades bajo nombramiento provisional y contratos de servicios ocasionales.

Pregunta N.º 1: ¿Conoce Usted sus derechos y obligaciones como servidor público?

Tabla N.º1: Respuestas pregunta 1.

SI	NO
82	18
82%	18%

Fuente: Elaboración propia

Se puede notar que el porcentaje mayoritario es de quienes conocen tanto los derechos como las obligaciones que se contraen al formar parte del sector público. Lo cual denota el interés de los servidores públicos por su trabajo.

Pregunta N.º 2: ¿Sabe Usted las diferentes formas contratación dentro del sector público?

Tabla N.º 2: Respuestas pregunta 2.

SI	NO
34	66
34%	66%

Fuente: Elaboración propia

El porcentaje que se refleja dentro de esta pregunta demuestra que cerca de un tercio de los servidores públicos desconocen todas las formas de contratación dentro de dicho sector, por lo que se entendería que muchos de ellos no se informan previamente al respecto.

Pregunta N.º 3: ¿La institución pública a la que presta servicio le ha dado a conocer todo lo relacionado al tipo de contrato o nombramiento bajo el que usted ingresó?

Tabla N.º 3: Respuestas pregunta 3.

.2+55	NO
33	67
33%	67%

Fuente: "Servidores públicos con contrato ocasional o nombramiento provisional".

Se puede apreciar en esta pregunta que, solo es un 33% de los servidores públicos a quienes se les ha socializado todo lo relacionado con el tipo de contrato o nombramiento bajo el que está prestando sus servicios.

Pregunta N.º 4: ¿Conoce Usted que los contratos ocasionales y bajo nombramiento provisional pueden extenderse?

Tabla N.º 4: Respuestas pregunta 4.

SI	NO
46	54
46%	54%

Fuente: Elaboración propia

Esta pregunta, muestra que, del total de encuestados, un poco más de la mitad desconocen que sus contratos

pueden ser extendidos por el mismo tiempo, una vez terminado el respectivo contrato.

Pregunta N.º 5: ¿Considera Usted que debería existir otra forma distinta al contrato ocasional en el sector público que garantice su estabilidad laboral?

Tabla N.º 5: Respuestas pregunta 5.

SI	NO
91	9
91%	9%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de esta pregunta indican que un poco más del 90% los servidores públicos que prestan sus servicios creen oportuno la implementación de una forma alternativa para obtener un puesto en el sector público, una que sí garantice estabilidad laboral.

Pregunta N.º 6: ¿Considera usted si su contrato ocasional o nombramiento provisional le garantiza estabilidad laboral en el sector público?

Tabla N.º 6: Respuestas pregunta 6.

SI	NO
11	89
11%	89%

Fuente: Elaboración propia

La estabilidad laboral es un tema sumamente importante para los servidores públicos, en base a los resultados de esta pregunta se aprecia que quienes trabajan bajo contrato ocasional o nombramiento provisional no tienen garantizada su estabilidad.

Pregunta N.º 7: ¿Conoce usted lo que es necesidad institucional y como esta puede hacer que un contrato ocasional pase a tener permanencia en el sector público?

Tabla N.º 7: Respuestas pregunta 7.

SI	NO
37	63
37%	63%

Fuente: Elaboración propia

El desconocimiento sobre lo que es necesidad institucional es uno de los factores principales por los que los servidores públicos, al momento de ser retirados de sus puestos, incluso tras superar el tiempo establecido para

que se considere su puesto como “necesidad institucional”, terminan cediendo su puesto incluso sin el correcto concurso de méritos y oposición que debería efectuarse para dichos casos.

DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos se contempla la búsqueda de estabilidad laboral, recordando que el Ecuador es un país garantista de derechos y justicia, y que es a través de los derechos que poseen los servidores públicos que se puede entrever la necesidad de mejorar el sistema de contratos ocasionales y los nombramientos provisionales. La encuesta retoma siete preguntas que se entrelazan a la realidad de quienes concurren a sus trabajos con la misma incertidumbre que caracteriza el no tener un empleo estable, pues, aunque conocen los derechos y obligaciones que atrae el ser un servidor público, estos derechos no son garantizados al instante de formar parte de los contratos y nombramientos que la presente investigación señala.

El tema principal de la encuesta gira en torno a la estabilidad laboral y el conocimiento que se tiene sobre lo que son contratos ocasionales y nombramiento provisional, desde los cuales se desprende la inconformidad de un servidor público que se ampara en derechos que están en la Constitución, pero que no se aplican en normativa de menor jerarquía, siendo el caso de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Se conoce que, desde la perspectiva del derecho internacional, existen varios documentos jurídicos que hablan de la estabilidad como un derecho intrínseco del trabajador, como lo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de la ONU, 1948), que señala los siguientes artículos:

Art. 23. – 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso de necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

El artículo aquí presentado no diversifica la realidad laboral, hablando de servidores públicos y privados, aquí se unifican ambos y consolidan este artículo como parte fundamental de los criterios que se deberían prever para

el correcto desenvolvimiento de lo que es el derecho laboral.

Para reforzar lo manifestado por la DUDH, se encuentra el “Protocolo de San Salvador”, donde están tipificados los siguientes artículos:

Art. 4. – No admisión de Restricciones: No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Art. 5. – Alcance de las Restricciones y Limitaciones. – Los Estados parte solo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.

Art. 6. – Derecho al Trabajo. – 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. (Naciones Unidas, 1988)

Estos tres artículos son las pautas que indican el error de la normativa vigente ecuatoriana respecto a mantener la estabilidad laboral como parte de la dignidad humana, un servidor público que realiza sus actividades a sabiendas de que tras determinado periodo de tiempo volverá al desempleo golpea firmemente lo que la Constitución y los ya mencionados tratados internacionales intenta precautelar, y como se manifestó en la encuesta realizada, la estabilidad laboral es uno de los aspectos de mayor preocupación por parte de aquellas personas que no cuentan con un nombramiento permanente.

CONCLUSIONES

La estabilidad laboral es un derecho que posee todo trabajador sin diferenciar entre servidores públicos o

empleados privados, pues la Declaración Universal de los Derechos Humanos manifiesta que este derecho debe garantizarse por ser parte de la dignidad humana y ha de aplicarse en todos los Estados que integran la DUDH.

Se determina la necesidad de modificar la normativa vigente para garantizar el derecho a la estabilidad laboral y evitar los problemas que actualmente pueden presentarse a causa de la contratación por servicios ocasionales o los nombramientos provisionales. De la misma manera, la preocupación que pueden llegar a tener los servidores públicos que laboran bajo estos contratos o nombramientos temen por su estatus de incertidumbre respecto a su estabilidad dentro de su puesto laboral.

La modalidad de nombramiento provisional y contratos de servicios ocasionales tendrán la respectiva duración de doce (12) meses, con el derecho a renovar este contrato por un máximo total de veinticuatro (24) meses, al finalizar este tiempo el contrato se dará por terminado.

La prestación de servicios de los servidores públicos que trabajan bajo la modalidad de Nombramiento Provisional y bajo Contratos de Servicios Ocasionales carecen de estabilidad laboral, lo que implica que al momento de dar por terminado a sus servicios puede ser de forma unilateral por la entidad pública y este no incurre en un despido ilegal o ilegítimo, por lo que se puede concluir vulneración de derechos laborales en el ámbito Constitucional.

El Reglamento General para la Ley Orgánica de Servicio Público establece que aquellas personas que ingresen por esta modalidad no contarán con estabilidad laboral, lo cual va en contra de lo estipulado en el "Protocolo de San Salvador" donde bajo ningún motivo se podrá menoscabar o restringir un derecho reconocido dentro de un Estado por su legislación interna.

El concurso de méritos y oposición forma parte de la contratación pública, pues es un proceso por el cual se convoca a personas con el objetivo de selección para un determinado puesto, todo concurso de méritos y oposición será abierto y podrá cubrir una plaza laboral vacante o de un empleado que se encuentre laborando a través de la modalidad provisional.

Finalmente, para poder despedir a una persona que trabaja bajo estos parámetros, es necesario que con anterioridad exista el debido concurso de méritos y oposición, en el caso del contrato si se superó los 24 meses de prestación de servicios es muy posible solicitar mediante un proceso judicial el inmediato reintegro y el pago de las remuneraciones que ha dejado de percibir el servidor público y lo mismo sucede con el nombramiento provisional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Asamblea General de la ONU. (1948). "Declaración Universal de los Derechos Humanos" (217 [III] A). Paris. Recuperado de <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Bayas, V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, (22), 20-23.
- Bustamante, C. B. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (68), 383-402
- Durán, J. (2020). Evaluación de Estrés y Sintomatología en el Personal de la Empresa W.P.S. S.A. en la ciudad de Quito 2019. (tesis de grado de la Universidad Internacional SEK). <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3681/1/Dur%C3%A1n%20Mogoll%C3%B3n%2c%20Jaqueline%20Liseth>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. Consejo Presidencial Andino. (2002). Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Consejo Presidencial Andino: <http://www.sice.oas.org/labor/Carta%20Andina.pdf>
- Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2019). Acuerdo Ministerial Nro. MDT 2019-022. Ministerio de Trabajo. <https://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/ACUERDO%20MINISTERIAL%20MDT-2019-022%20-%20NTSSP%20-%202029-ENERO-2019.pdf;jsessionid=7724c54123b7f5e9680c4aa1899f>
- Ecuador. Presidencia de la República. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N. 294. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Ecuador. Presidencia de la República. (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N. 418. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

Ecuador. Presidencia de la República. (2022). Decreto 457. Lineamientos para la Optimización del Gasto Público. Registro Oficial N. 87. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/07/Decreto-Ejecutivo-No.-457-Optimizacion-de-Gasto-Publico.pdf>

Gómez, C., Álvarez, G., Romero, A., Castro, F. D., Vega, V., Comas, R., & Velázquez, M. (2017). La investigación científica y las formas de titulación: aspectos conceptuales y prácticos. Editorial Jurídica del Ecuador.

Horwitz, M. J. (1974). The historical foundations of modern contract law. *Harvard Law Review*, 87(5), 917-956. <https://www.jstor.org/stable/1340045>

Marienhoff, M. (1974). Tratado de derecho administrativo. *Revista de Derecho Público*, 2(16), 171-182. <https://revistaestudiosarabes.uchile.cl/index.php/RDPU/article/download/34853/36555>

Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral, Revista Venezolana*, 7(14), 51-68. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>

Naciones Unidas. (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Naciones Unidas. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/pronaledh/images/stories/1988_ProtocoloSanSalvador_convam.pdf

Ochoa, G. (2003). *Compendio Práctico del contrato de trabajo en el Ecuador*. Arco Ediciones.

Peralta, M., Santofimio, V., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, (19), 81-109. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>

Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Editorial Jurídica Cevallos.