


Occasional service contracts according to the Organic Law of Public Service and the right to reinforced job stability of vulnerable groups


Los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables

Autores:

Abarca-Coloma, Paulina Alexandra
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Abogada, Máster en Administración Pública
Maestrante de derecho procesal
Duran - Ecuador
 paabarcac@ube.edu.ec




<https://orcid.org/0009-0000-7894-419X>

García-Segarra, Holger Geovanny
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador
Magister en Derecho Procesal, Coordinador de Posgrado en Programa de Maestría de
Derecho Procesal
Duran-Ecuador
 hggarcias@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0009-2499-762XI>

Batista-Hernández, Noel
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Doctor en Ciencias Pedagógicas
Docente de Posgrado en Programa de Maestría de Derecho Procesal de la Universidad
Durán-Ecuador
 nbatistah@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-2975-2113>

Fechas de recepción: 25-OCT-2024 aceptación: 25-NOV-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La investigación ha demostrado que los contratos de servicios ocasionales afectan el derecho a la estabilidad laboral reforzada en Ecuador, para los grupos vulnerables (personas con discapacidad, mujeres embarazadas y empleados sustitutos). Aunque estos contratos están destinados a satisfacer necesidades temporales, su naturaleza precaria y temporal puede entrar en conflicto con la protección laboral de estos grupos, generando incertidumbre sobre su seguridad laboral y social. La investigación busca determinar si la legislación actual proporciona una protección adecuada para estos colectivos o si es necesario realizar reformas, establecer si la normativa sobre contratos ocasionales cumple con los estándares de protección laboral; como objetivo general se planteó determinar la afectación de los contratos de servicios ocasionales a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables; se utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, entre los métodos empíricos tenemos análisis de casos, observación, revisión bibliográfica, derecho comparado y criterio de expertos para abordar la problemática de contratos de servicios ocasionales respecto a la estabilidad laboral reforzada en vulnerables grupos, entre los métodos teóricos se utilizó el inductivo deductivo, análisis síntesis, exegético jurídico e histórico lógico-jurídico, se propone modificar el texto del Art. 58 de la LOSEP agregar un párrafo que reconozca la estabilidad laboral reforzada para los servidores públicos vulnerables, prohibiendo despidos sin causa justificada y garantizando el reintegro y la indemnización en caso de despido injustificado, como conclusión tenemos que los pronunciamientos de la Corte Constitucional acentúan la necesidad de garantizar la estabilidad laboral reforzada para grupos vulnerables.

Palabras clave: contratos de servicios ocasionales; grupos vulnerables; estabilidad laboral reforzada



Abstract

Research has demonstrated that occasional service contracts in Ecuador negatively impact the right to enhanced job stability for vulnerable groups (people with disabilities, pregnant women, and substitute employees). While these contracts are intended to address temporary needs, their precarious and temporary nature can conflict with the labor protections afforded to these groups, creating uncertainty regarding their job and social security. This research aims to determine whether current legislation provides adequate protection for these groups or if reforms are necessary. It seeks to establish whether regulations governing occasional contracts meet labor protection standards. The general objective is to determine the impact of occasional service contracts on the enhanced job stability of vulnerable groups. A mixed approach was employed, combining qualitative and quantitative methods. Empirical methods such as case analysis, observation, literature review, comparative law, and expert opinions were used to address the issue of occasional service contracts in relation to enhanced job stability for vulnerable groups. Theoretical methods included inductive-deductive reasoning, analysis-synthesis, legal exegesis, and historical-logical legal analysis. The research proposes modifying Article 58 of the LOSEP (Organic Law of the Public Service) to add a paragraph recognizing enhanced job stability for vulnerable public servants, prohibiting dismissals without just cause, and guaranteeing reinstatement and compensation in cases of unjustified dismissal. In conclusion, the pronouncements of the Constitutional Court emphasize the need to guarantee enhanced job stability for vulnerable groups, ensuring fair working conditions for these individuals.

Keywords: occasional service contracts; vulnerable groups; enhanced job stability



Introducción

La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, destinado a proteger a los grupos vulnerables, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad y cuidadores sustitutos, contra despidos arbitrarios o injustificados. Este derecho adquiere particular relevancia en un contexto donde las relaciones laborales están sujetas a diversas modalidades contractuales, como los contratos de servicios ocasionales regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público. Sin embargo, la implementación de estos contratos ha generado preocupaciones sobre su impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores más vulnerables.

El estudio se centra en analizar si la configuración legal de los contratos de servicios ocasionales en la LOSEP vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables en Ecuador. A partir de esta premisa, se plantea la hipótesis de que estos contratos, tal como están actualmente estructurados, efectivamente comprometen la estabilidad laboral de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y cuidadores sustitutos, lo que podría constituir una transgresión a sus derechos fundamentales.

La problemática de los contratos de servicios ocasionales en Ecuador es relevante debido a su impacto en la estabilidad laboral reforzada, un derecho consagrado en la Constitución y en normativas internacionales. La estabilidad laboral reforzada es fundamental para garantizar que los principios de igualdad y no discriminación se respeten en la práctica, especialmente para grupos vulnerables como personas con discapacidad, mujeres embarazadas y cuidadores sustitutos. La investigación se centra en analizar cómo estos contratos afectan este derecho, crucial para asegurar una protección efectiva a quienes enfrentan mayores riesgos de discriminación laboral.

Los contratos de servicios ocasionales, regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), son una modalidad de contratación temporal, destinada a cubrir necesidades institucionales emergentes o transitorias. Sin embargo, dado que estos contratos tienen una duración limitada y no generan una relación laboral permanente, su uso puede entrar en conflicto con la garantía de estabilidad laboral reforzada que protege a los grupos



vulnerables. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, en diciembre de 2023 había más de 109.000 empleados bajo este tipo de contrato, lo que demuestra la amplitud de su aplicación en el sector público.

La estabilidad laboral reforzada está diseñada para garantizar que ciertos trabajadores no sean despedidos injustificadamente, proporcionándoles una mayor seguridad en el empleo debido a su situación de vulnerabilidad. Este derecho está establecido tanto en la Constitución ecuatoriana como en tratados internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 2006). Sin embargo, el régimen de contratos ocasionales puede menoscabar esta protección, ya que, al tratarse de una relación laboral temporal, no asegura la permanencia en el empleo que requieren estos grupos.

En este contexto, resulta fundamental revisar si la legislación actual, incluida la LOSEP, cumple con los estándares internacionales y constitucionales en cuanto a la protección de los derechos laborales de estos grupos vulnerables. Según Bonifaz (2020), la estabilidad laboral reforzada busca prevenir la vulneración de los derechos de personas en situaciones especiales en sus lugares de trabajo. La Corte Constitucional de Ecuador ha emitido fallos importantes que refuerzan esta protección, como la sentencia que prohíbe la terminación de contratos ocasionales para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

No obstante, a pesar de estas protecciones, persisten violaciones a los derechos laborales de estos grupos. Autores como Roldán (2020) señalan que, aunque la legislación establece claramente las garantías para trabajadores vulnerables, la realidad muestra limitaciones en su aplicación efectiva. Asimismo, Delgado (2017) destaca la necesidad de armonizar la legislación laboral con los principios internacionales de derechos humanos, para asegurar que la protección laboral sea efectiva y no meramente formal (Delgado P., 2017).

Es esencial, por lo tanto, que se revisen los contratos de servicios ocasionales a la luz del principio de estabilidad laboral reforzada. Este análisis implica evaluar si las disposiciones



de la LOSEP están alineadas con los principios de igualdad y no discriminación, y si protegen adecuadamente a los grupos vulnerables en el ámbito laboral. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha ido delineando criterios para asegurar que la estabilidad laboral reforzada se aplique de manera efectiva, extendiendo esta protección no solo a las personas vulnerables, sino también a aquellos que tienen la responsabilidad de cuidarlas, como los cuidadores sustitutos (Sentencia No. 011-20-SCN-CC, 2020).

Finalmente, la investigación plantea la hipótesis de que la configuración legal de los contratos de servicios ocasionales en la LOSEP vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y cuidadores sustitutos. El objetivo general es determinar cómo estos contratos afectan la estabilidad laboral de estos grupos y proponer recomendaciones para mejorar la legislación en aras de garantizar una protección más efectiva (Corte Constitucional, 2018).

Para abordar esta realidad, se ha propuesto como objetivo general determinar la afectación que los contratos de servicios ocasionales tienen sobre la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables. Los objetivos específicos incluyen, en primer lugar, establecer el sustento teórico que subyace a la estabilidad laboral reforzada, con el fin de contextualizar el marco legal y doctrinal.

En segundo lugar, se busca diagnosticar el estado actual de este derecho en el ámbito del servicio público, identificando las principales vulneraciones que podrían estar ocurriendo. Finalmente, se propone una modificación normativa al artículo 58 de la LOSEP, con el propósito de fortalecer las garantías de estabilidad laboral para los grupos vulnerables, asegurando que sus derechos sean respetados de manera integral. Este estudio tiene como propósito contribuir a la discusión académica y jurídica sobre la necesidad de revisar y mejorar las normativas laborales en Ecuador, con el fin de garantizar un entorno de trabajo más justo y equitativo para aquellos que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.



Material y métodos

Material

Con el objeto de conseguir los resultados que se plasmaran en la investigación, se aplicó un enfoque cualitativo, mismo que permitirá que se analice jurídica, doctrinariamente y desde el ámbito del derecho comparado, como la estabilidad laboral reforzada, se constituye en una garantía para las personas que se encuentran en los grupos vulnerables, a través de un estudio e interpretación de los ordenamientos jurídicos de Ecuador y Colombia, de igual forma la doctrina jurídica laboral, normativas en materia de derecho del trabajo, entrevistas, encuestas y jurisprudencia etc.

Métodos

En el desarrollo del artículo científico propuestos los métodos de acuerdo a su nivel por aplicar son los siguientes:

Como métodos del nivel Empírico se utilizaron, el método de análisis de casos, método de observación, método de revisión bibliográfica, el método derecho comparado y el método de criterio de expertos que permitieron el acercamiento desde la experiencia a la problemática de la problemática de los contratos de servicios ocasionales en el contexto de la estabilidad laboral reforzada en los grupos vulnerables.

Para la comprensión del fenómeno social objeto de la investigación se aplicaron métodos de nivel teórico: inductivo deductivo, método análisis síntesis, método exegético jurídico y el método histórico lógico jurídico. Para el procesamiento de la información se empleó el método estadístico que posibilitó la tabulación y organización para el análisis de la información recabada mediante la aplicación de los instrumentos; se utilizaron instrumentos como la entrevista, la encuesta la guía de revisión documental y la guía para el análisis de casos y el derecho comparado.

Considerando que el tema del artículo científico es: Contratos de servicios ocasionales según la LOSEP, grupos vulnerables y la estabilidad laboral reforzada, para determinar la población en el presente artículo se utilizó los datos registrados en el Ministerio de Trabajo, ente rector en contratación laboral.

El Ministerio de Trabajo registró a 492.615 funcionarios públicos dentro de las entidades que forman parte del Presupuesto del Estado, a diciembre de 2023. De estos servidores públicos 109.684 empleados tenían contratos ocasionales.

La población para el presente artículo es de 109.684 servidores públicos con contratos de servicios ocasionales.



Resultados

Descripción de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra mediante la utilización de calculadora de muestra, se utilizó un nivel de confianza del 95% y un margen de error de hasta el 5%. La población seleccionada fue de 109684 empleados que tenían contratos de servicios ocasionales, por lo que se trata de una población finita, 236 Operadores jurídicos especializados en derecho laboral para obtener la muestra se realiza empleando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Los valores asignados a cada una de las variables de la formula según la presente investigación son:

N (Población) = 109.684

P (probabilidad de que ocurra el evento) = 0,5

Q (probabilidad de que no ocurra el evento) = 0,5

D (margen de error) = 0.05

Z (nivel de confianza) = 1,96 (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

e=Error de estimación máximo aceptado =0.05

n-muestra.

Vamos a calcular el tamaño de la muestra utilizando esta fórmula.

El tamaño de la muestra necesaria para una población de 109,684 personas, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, es de aproximadamente 394 personas.

Las fuentes secundarias de información utilizadas en el trabajo fueron libros de texto, y artículos científicos, que permiten fortalecer la base científica del tema objeto de investigación, así como para estructurar el marco teórico de la investigación.

Análisis de los Resultados

Resultados

La recolección tabulación, análisis e interpretación de datos se realizó mediante la técnica de la entrevista, y encuesta como instrumento esencial que es el cuestionario mismo que fue aplicado a 384 personas que son el tamaño de la muestra, una vez aplicadas las encuestas se realizó la tabulación respectiva para establecer el resultado de la investigación a continuación se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas. Las encuestas se representan por cuadros estadísticos y el respectivo análisis e interpretación de acuerdo con cada pregunta formulada en el cuestionario que fue dirigido a personas expertos en derecho laboral.

Resultados de las entrevistas



Los entrevistados en sus respuestas enfatizan que la regulación actual de los contratos de servicios ocasionales según la LOSEP precariza las condiciones laborales, especialmente de los trabajadores más vulnerables como personas con discapacidad, mujeres embarazadas y cuidadores sustitutos. La discrecionalidad de los empleadores para renovar estos contratos y la falta de garantías claras para la estabilidad laboral generan inestabilidad y un mayor riesgo de despido o no renovación sin una justificación adecuada. Esto evidencia que la estructura actual de la LOSEP no ofrece suficientes protecciones a estos grupos.

En particular, los contratos ocasionales no garantizan la estabilidad laboral de los grupos vulnerables. La naturaleza temporal de estos contratos y la falta de previsiones específicas en la LOSEP dejan a estos trabajadores en incertidumbre constante, lo que agrava su vulnerabilidad. La ausencia de mecanismos sólidos para asegurar la continuidad laboral de personas con discapacidad, mujeres embarazadas y cuidadores sustitutos genera situaciones de despido injustificado o falta de renovación contractual, afectando su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Las experiencias recogidas de los entrevistados confirman que la aplicación de estos contratos ha vulnerado en la práctica los derechos de mujeres embarazadas y personas con discapacidad. La no renovación de contratos bajo pretextos de temporalidad o evaluaciones de desempeño mal ajustadas a las necesidades de estos trabajadores refleja una falla sistémica en la protección que debería garantizarse a estos grupos. Este hecho resalta la necesidad urgente de revisar y fortalecer la legislación para evitar la discriminación laboral de los más vulnerables.

Además, se sugieren reformas legales concretas que podrían mejorar la protección de estos trabajadores. La inclusión de cláusulas específicas en la LOSEP que prohíban la discriminación y garanticen la renovación automática de contratos para grupos vulnerables es una solución viable. También se recomienda implementar mecanismos de supervisión por parte de entidades laborales para asegurar que las decisiones de renovación o despido sean justas y no discriminatorias.

Finalmente, las respuestas indican que las medidas actuales de protección contra despidos arbitrarios son inadecuadas. Esto pone en evidencia que las protecciones legales vigentes no se implementan de manera efectiva, dejando a los trabajadores vulnerables expuestos a despidos injustificados. La falta de una regulación más precisa refleja una gran deficiencia en la defensa de los derechos laborales de estos grupos, lo que demanda una revisión profunda del marco legal actual.

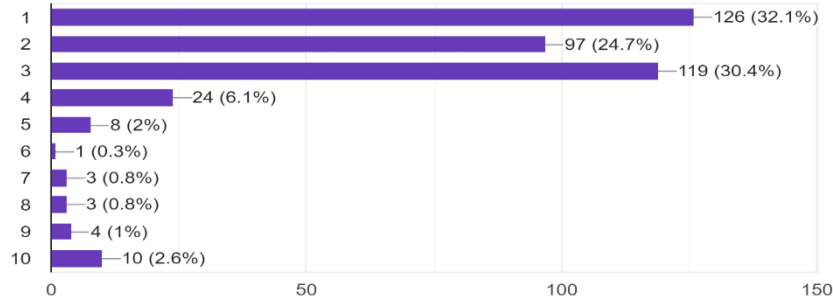
Resultados de encuestas

Se realizó una encuesta con seis preguntas a 394 personas a continuación se analiza los resultados de cada pregunta:



Los contratos de servicios ocasionales en el sector público, tal como están regulados por la LOSEP, garantizan adecuadamente la estabilidad laboral de los grupos vulnerables (personas con discapacidad, mujeres embarazadas, cuidadores sustitutos). Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo)

Figura 1 tabulación de la pregunta 1 de la encuesta de la investigación



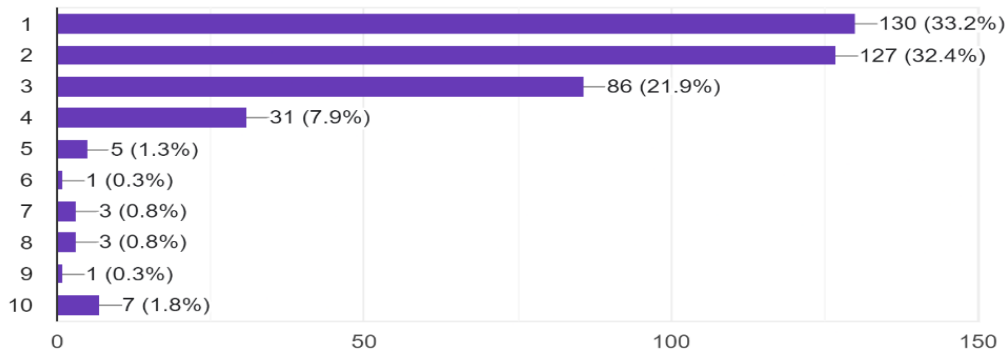
Fuente: Paulina Abarca Coloma cuestionario de encuesta con escala Likert Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo).

Dado que los valores 1, 2 y 3 suman más de la mitad de las respuestas, la mediana se encuentra dentro de la categoría 2. Esto refuerza la idea de una percepción negativa.

Casi la totalidad de los encuestados ha expresado un bajo nivel de satisfacción con respecto a cómo los contratos de servicios ocasionales en el sector público, tal como están regulados por la LOSEP, garantizan la estabilidad laboral para los grupos vulnerables. La media y la moda de las respuestas se concentran en los niveles más bajos de la escala, reflejando una percepción generalizada de insatisfacción.

2.-La aplicación de contratos de servicios ocasionales en el sector público respeta el derecho a la estabilidad laboral reforzada, impidiendo despidos arbitrarios o injustificados de los grupos vulnerables. Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo).

Figura 2 tabulación de la pregunta 2 de la encuesta de la investigación

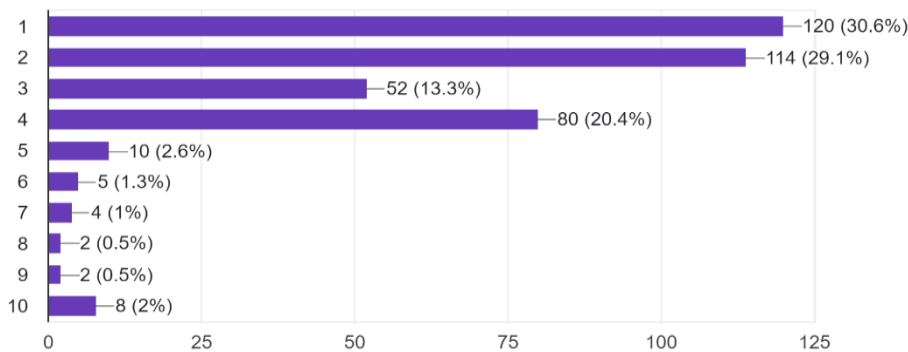


Fuente: Paulina Abarca Coloma cuestionario de encuesta con escala Likert Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo)

Los encuestados coinciden que los contratos de servicios ocasionales en el sector público no respetan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, con una media y moda que reflejan una percepción negativa. La mayoría de las respuestas se concentra en los valores más bajos de la escala de Likert.

3.-Considero que las medidas de protección actuales para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada bajo contratos de servicios ocasionales son efectivas. Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo).

Figura 3 tabulación de la pregunta 3 de la encuesta de la investigación

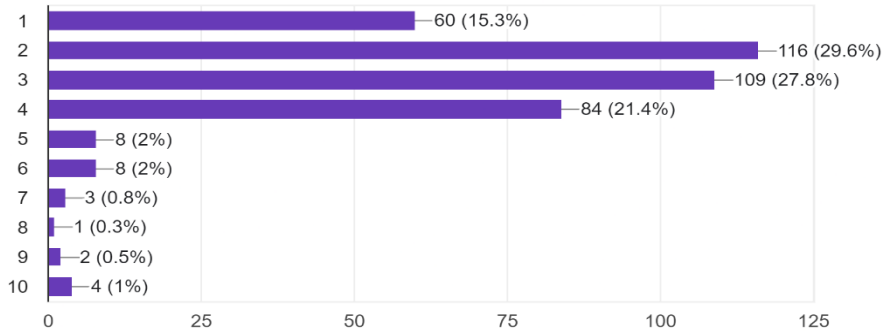


Fuente: Paulina Abarca Coloma cuestionario de encuesta con escala Likert Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo)

Un alto porcentaje de los encuestados tiene una percepción negativa sobre la efectividad de las medidas de protección actuales para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada bajo contratos de servicios ocasionales. La moda, que es 1, y la media, que es 2.63, reflejan una opinión mayoritaria de que estas medidas no son efectivas.

4.- He observado que los contratos de servicios ocasionales en el sector público cumplen con los principios de no discriminación y equidad, especialmente en relación con los grupos vulnerables. Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo).

Figura 4 tabulación de la pregunta 4 de la encuesta de la investigación

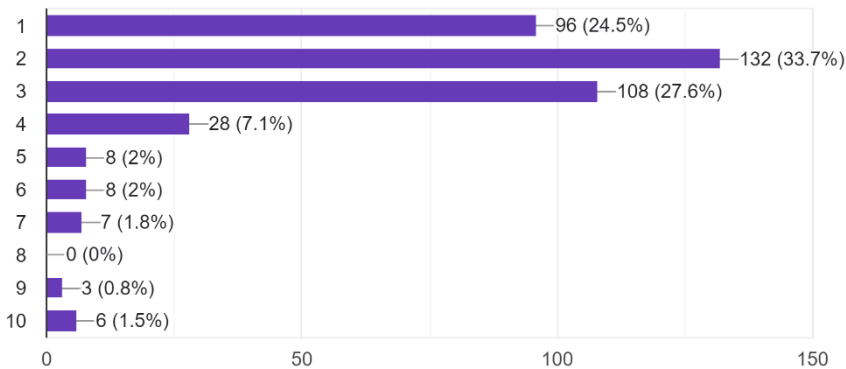


Fuente: Paulina Abarca Coloma cuestionario de encuesta con escala Likert Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo)

La mayoría de los encuestados tiene una percepción negativa sobre la efectividad de las medidas de protección actuales para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada bajo contratos de servicios ocasionales. La moda, que es 2, y la media, que es 2.67, reflejan una opinión mayoritaria de que estas medidas no son efectivas.

5. En mi experiencia, los operadores de justicia y las instituciones laborales aplican de manera adecuada y justa las disposiciones sobre estabilidad laboral reforzada para los trabajadores bajo contratos de servicios ocasionales. Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo).

Figura 5 tabulación de la pregunta 5 de la encuesta de la investigación

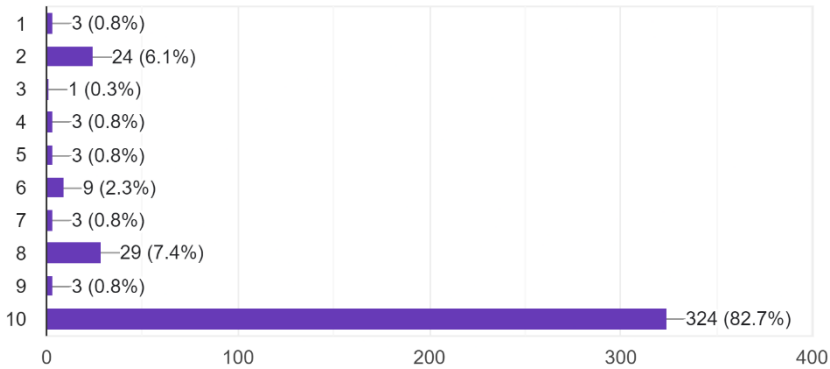


Fuente: Paulina Abarca Coloma cuestionario de encuesta con escala Likert Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo).

Gran parte de los encuestados tiene una percepción negativa sobre la efectividad de las medidas de protección actuales para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada bajo contratos de servicios ocasionales. La moda, que es 2, y la media, que es 2.57, reflejan una opinión mayoritaria de que estas medidas no son efectivas.

6.- Considera que es necesario reformar la LOSEP para mejorar la protección de la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables en el marco de los contratos de servicios ocasionales.

Figura 6 tabulación de la pregunta 6 de la encuesta de la investigación



Fuente: Paulina Abarca Coloma cuestionario de encuesta con escala Likert Escala: 1 (Mínimo) - 10 (Óptimo).

Esto indica una alta satisfacción general con el nivel 10 predominando (82.7%).

La alta proporción de respuestas en el nivel más alto (10) sugiere un fuerte consenso sobre la necesidad de reformar la LOSEP para mejorar la protección de la estabilidad laboral reforzada en los contratos de servicios ocasionales. La baja proporción de respuestas en los niveles más bajos refuerza esta percepción positiva. Este análisis confirma que la mayoría de los encuestados apoya firmemente la reforma propuesta.

Discusión

Los resultados obtenidos tanto en las entrevistas como en las encuestas demuestran que la regulación actual de los contratos de servicios ocasionales bajo la LOSEP no está cumpliendo con su objetivo de proteger a los trabajadores vulnerables. La precarización de las condiciones laborales, la falta de garantías de estabilidad laboral reforzada, la discriminación en la aplicación de los contratos y la deficiente supervisión y aplicación de la ley son factores que han llevado a una percepción generalizada de insatisfacción con el sistema actual. Existe un consenso claro sobre la necesidad urgente de reformar la LOSEP para mejorar la protección de estos grupos.

Un punto de convergencia claro en ambos instrumentos de recolección de datos es la necesidad de una reforma de la LOSEP. Mientras que los entrevistados propusieron reformas concretas, como la inclusión de cláusulas que garanticen la renovación automática de contratos para grupos vulnerables y mecanismos de supervisión más rigurosos, la encuesta

mostró un apoyo mayoritario a esta propuesta (82.7% de los encuestados otorgaron la máxima calificación, 10, a la necesidad de reformar la LOSEP). Este fuerte consenso refuerza la idea de que las actuales disposiciones legales son insuficientes y deben ser modificadas para garantizar una protección real y efectiva para los trabajadores más vulnerables.

De la revisión bibliografía y del estudio de casos se establece que el principio de estabilidad laboral reforzada tiene sus raíces en los derechos humanos fundamentales, como lo señalan tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos como los autores académicos en la región. La Corte ha subrayado que el derecho al trabajo incluye la no discriminación y la estabilidad laboral para grupos vulnerables, como las mujeres embarazadas. A pesar de que la legislación ecuatoriana proporciona estas garantías, persisten limitaciones en su aplicación efectiva, según autores como Roldán (2020) y Delgado (2017). Esto señala la necesidad de fortalecer mecanismos legales y administrativos para asegurar que las protecciones establecidas sean realmente implementadas en la práctica, armonizando la legislación con los estándares internacionales.

La Corte Constitucional de Ecuador ha emitido diversas sentencias para garantizar la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, personas con discapacidad y sus cuidadores, para fortalecer la estabilidad laboral de mujeres embarazadas y en lactancia, protegiendo sus derechos en el trabajo, en la sentencia 309-16-SEP-CC, la corte destacó la improcedencia de terminar los contratos durante estos periodos. Posteriormente, en la sentencia 3-19-JP/20, se estableció que la protección debe extenderse hasta el final del periodo de lactancia. Este enfoque refleja el compromiso de la Corte en brindar un ambiente laboral equitativo y seguro para las mujeres, evitando la discriminación.

A lo largo de las decisiones judiciales, la Corte ha reiterado la importancia de este principio no solo para mujeres embarazadas, sino también para otros grupos vulnerables como las personas con discapacidad y sus cuidadores. En diversas sentencias, la Corte ha defendido que los trabajadores en condiciones de discapacidad y aquellos que les brindan cuidados deben recibir una protección laboral especial. Esto se alinea con el artículo 47 de la Constitución ecuatoriana, que reconoce el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y a una estabilidad laboral reforzada. La sentencia 034-19-SCN-CC, por ejemplo, exige que cualquier despido de un trabajador discapacitado esté debidamente justificado y sea revisado judicialmente. Es esencial fortalecer mecanismos legales y administrativos para garantizar la efectiva aplicación de estas protecciones.

Una vez determinado el problema de la presente investigación, es oportuno realizar la siguiente propuesta de reforma al Art. 58 de la LOSEP al legislador ecuatoriano para que a través de sus potestades constitucionales incluya la institución jurídica de la estabilidad reforzada, y de esta forma se brinde dicha protección especial conforme la Constitución y los Tratados y Convenios Internacionales.

Propuesta



Objetivo general de la propuesta

Reforzar el principio de estabilidad laboral para los grupos vulnerables (mujeres embarazadas, personas con discapacidad y cuidadores sustitutos), un derecho esencial dentro del marco de protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Justificación de la propuesta

La reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que integre la estabilidad laboral reforzada para grupos vulnerables, es una medida necesaria y fundamentada en los principios de derechos humanos y la equidad. El principio de estabilidad laboral reforzada está basado en la protección especial que debe otorgarse a mujeres embarazadas, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables, cuya situación estructural les coloca en desventaja. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) refuerzan la obligación de los Estados de adoptar medidas para prevenir la exclusión y discriminación laboral de estos grupos.

La Constitución en su Art. 11 establece que el Estado debe garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, pero reconoce que algunos grupos requieren un trato diferenciado para alcanzar una verdadera igualdad. Por lo tanto, una protección reforzada de la estabilidad laboral para los grupos vulnerables no solo está justificada, sino que es una exigencia derivada de los compromisos internacionales de Ecuador en materia de derechos humanos. Finalmente, la introducción de medida facilitará la integración plena de estos grupos en el entorno laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y reduciendo la discriminación por razones de género, discapacidad o situación de vulnerabilidad.

Estado actual del artículo

“Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - 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.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.



El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley. 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 por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley. Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes. Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública. La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora. Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda. Las servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo. En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor”.



Modificación propuesta

Propuesta de Modificación del Artículo 58 de la LOSEP: Estabilidad Laboral Reforzada.
A continuación del último párrafo deberá agregarse el siguiente texto:

Estabilidad laboral reforzada, se reconoce la estabilidad laboral reforzada para los servidores públicos que pertenezcan a grupos vulnerables, tales como personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en período de lactancia, empleados sustitutos, que se encuentre contratados bajo cualquier modalidad sea contrato de servicios ocasionales o nombramiento provisional, quienes no podrán ser despedidos sin causa justificada. En caso de despido injustificado, se garantizará el derecho al reintegro al puesto de trabajo y la correspondiente indemnización.

Los contratos de servicios ocasionales por su naturaleza no generan estabilidad laboral. Sin embargo, en el caso de grupos vulnerables, incluidos mujeres embarazadas, personas con discapacidad, cuidadores de personas con discapacidad o enfermedades graves y otras personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada, la vigencia del contrato no podrá ser terminada de forma anticipada durante el embarazo, el periodo de lactancia, o mientras se preste cuidado, salvo en casos justificados mediante el correspondiente régimen disciplinario. En el caso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, la duración del contrato se extenderá automáticamente hasta el final del periodo fiscal en que concluya la lactancia.

Las servidoras o servidores responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo, previo el correspondiente sumario administrativo. En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

Validación de la propuesta

Para la realización de la validación de la propuesta se seleccionó un panel de expertos bajo tres criterios de inclusión: actividad profesional relacionada con el derecho laboral, cuarto nivel académico, y como mínimo dos investigaciones en el campo científico sobre el derecho laboral.

Se construyeron seis indicadores de consistencia de la propuesta normativa los que fueron sometidos a evaluación por los expertos utilizando una escala Likert, del 1 al 10 donde uno constituye la valoración mínima del indicador y 10 su valoración óptima.

Validación de la propuesta

Tabla de valoración del criterio de los expertos



Nro	Claridad y Precisión	Coherencia	Correspondencia con los Derechos fundamentales	Aplicabilidad	Impacto Social (Igualdad Material)	Control y Supervisión	total
1	8	8	9	7	9	6	47
2	10	9	9	8	10	8	54
3	9	9	10	9	9	6	52
4	8	9	9	7	9	7	49
5	9	8	10	8	10	6	51
6	9	9	9	8	9	7	51
total	53	52	56	47	56	40	304

Fuente: Paulina Abarca tabulación de Los criterios de expertos que intervinieron en la investigación.

Resultado de la suma de los criterios entre la cantidad de criterio: 304

Para determinar la media compensada de los criterios se dividió el resultado de la asuma del total de los criterios (304) por el total de criterios vertidos (36) que arrojó un valor de 8.44.

Tabla de comparación de los resultados del criterio de expertos.

Nro.	Rangos de resultados	Valoración del resultado
1	Evaluación inferior a 5	La propuesta se desecha
2	Evaluación de 5 a 6.9	La propuesta debe mejorarse
3	Evaluación de 7 a 8.5	La propuesta es consistente
4	Evaluación de 8.5 a 10	La propuesta es óptima

Fuente: Hernández, N. B., Carrera, A. R. A., & Vázquez, M. Y. L. (2023). Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.

Como resultado de los criterios de expertos, se obtuvo un valor compensado de 8.44, lo que indica que la propuesta es consistente y viable por lo que su aplicación resulta pertinente con el objetivo de reforzar el principio de estabilidad laboral para grupos vulnerables, garantizando sus derechos dentro del marco de protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Conclusiones

Texto: Justificado (Times New Roman 12 puntos, texto Justificado, interlineado 1,15)



Dar a conocer las conclusiones que se llegó después de la investigación, así como las posibles recomendaciones.

De lo indicado dentro del presente trabajo de investigación he podido llegar a las siguientes conclusiones:

Según la investigación de campo realizada y amparado en las preguntas del cuestionario empleado para la realización de la encuesta, y debido a lo que determina la Constitución de la Republica del Ecuador, se determina la violación del principio constitucional de estabilidad laboral reforzada con aplicación de los contratos ocasionales de prestación de servicios utilizados por las instituciones públicas, debido a lo que determina el Art 58 de la LOSEP.

De la revisión de casos se colige que los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables han tenido que activar la justicia constitucional para hacer valer su derecho a la estabilidad laboral reforzada, derecho que ha sido vulnerado por sus empleadores.

Los contratos de servicios ocasionales bajo la LOSEP, por su naturaleza, no respetan el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores vulnerables, evidenciando precarización laboral y discriminación en la aplicación de contratos.

Hay un consenso claro entre los entrevistados y encuestados sobre la necesidad de reformar la LOSEP, con propuestas específicas que incluyen cláusulas que garanticen la estabilidad laboral reforzada, respaldadas por un apoyo mayoritario del 82.7%.

A pesar de las garantías legales existentes en la legislación ecuatoriana, como el principio de estabilidad laboral reforzada, persisten limitaciones en su aplicación, lo que requiere fortalecer los mecanismos legales y administrativos para asegurar su cumplimiento.

La Corte Constitucional de Ecuador ha reiterado su compromiso en proteger a grupos vulnerables, como mujeres embarazadas y personas con discapacidad, a través de sentencias que refuerzan la estabilidad laboral y prohíben la discriminación, subrayando la importancia de alinear la legislación nacional con estándares internacionales.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial 449.

Corte Constitucional. (2018). Sentencia Nro.172-18-SEP-CC . Quito: Corte Constitucional del Ecuador.
doi:<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=172-18-SEP-CC>

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia 3-19-JP/20 y acumulados. Quito: Corte Costitucional del Ecuador. doi:<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>



- Corte Interamericana de derechos Humanos. (12 de 02 de 2012).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf.
doi:https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf
- De La Vega, F. (2015). La estabilidad en el empleo: un análisis jurídico. Madrid: Dykinson.
- Delgado P. (2017). Propuestas de reforma laboral en América Latina. Bogota: Universidad de los Andes.
- García Ménendez, E. (2009). Derechs Humanos y Trabajo: Retos para el siglo XXI. Buenos Aires: Editorial jurídica.
- Grupoguard. (2022). Ggrupoguard. Obtenido de <https://grupoguard.com/ec/blog/concursos-meritos-oposicion/contratos-ocasionales-nombramiento-provisionales/>
- ONU. (13 de 12 de 2006). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>:
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1958).
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.
doi:https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Roldan, M. (2020). Derecho laboral en Ecuador: retos y perspectivas. Quito: Corporación Editorial Nacional.
- Sentencia No. 011-20-SCN-CC, Caso No. 011-20-SCN-CC (Corte Constitucional de Ecuador 2020).
- Sentencia No. 034-19-SCN-CC, Caso No. 034-19-SCN-CC (El pleno de la Corte Constitucional del Ecuador 5 de agosto de 2019).
- Sentencia No. 172-18-SEP-CC, Caso 2149-13 EP (Corte Constitucional del Ecuador 16 de 05 de 2018).



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

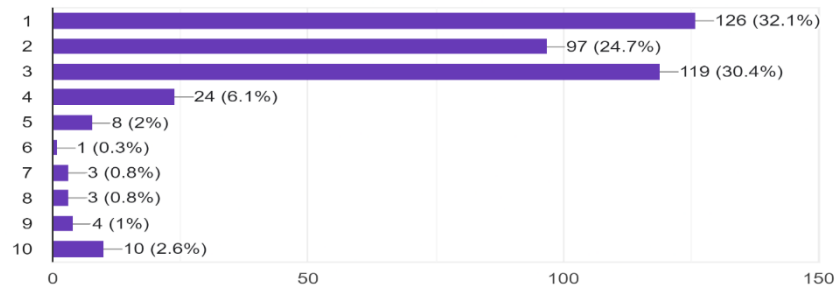
N/A

Nota:

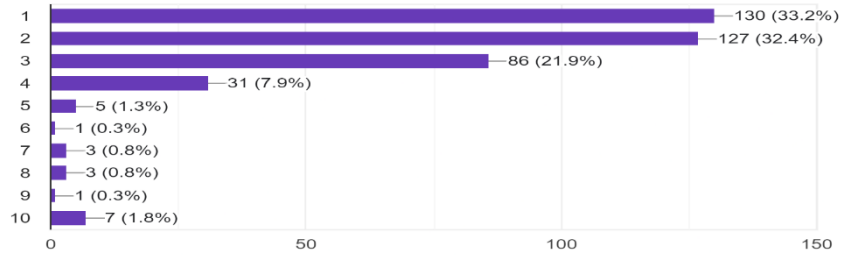
El artículo no es producto de una publicación anterior.

Anexos

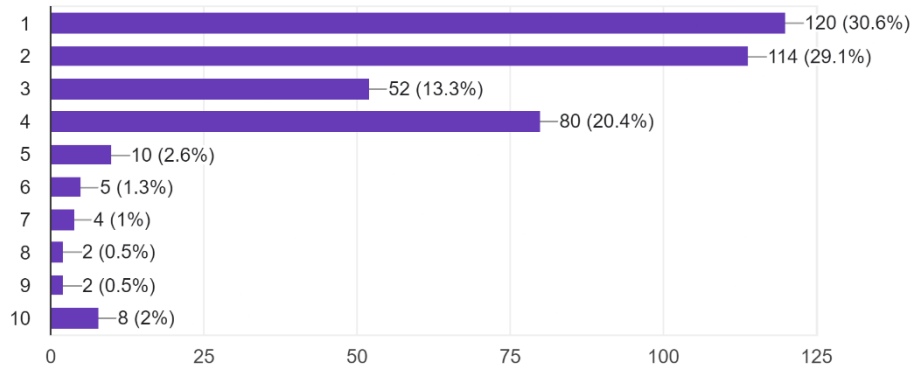
Los contratos de servicios ocasionales en el sector público, tal como están regulados por la LOSEP, garantizan adecuadamente la estabilidad laboral d...ad, mujeres embarazadas, cuidadores sustitutos).
392 responses



La aplicación de contratos de servicios ocasionales en el sector público respeta el derecho a la estabilidad laboral reforzada, impidiendo despidos a...trarios o injustificados de los grupos vulnerables.
392 responses

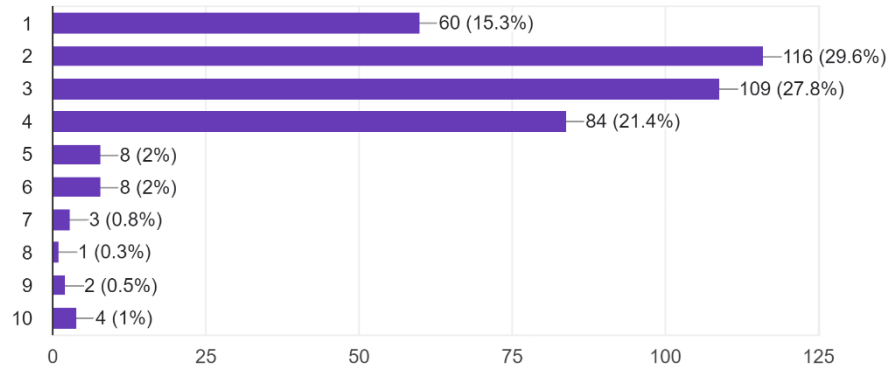


Considero que las medidas de protección actuales para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada bajo contratos de servicios ocasionales son efectivas.
392 responses



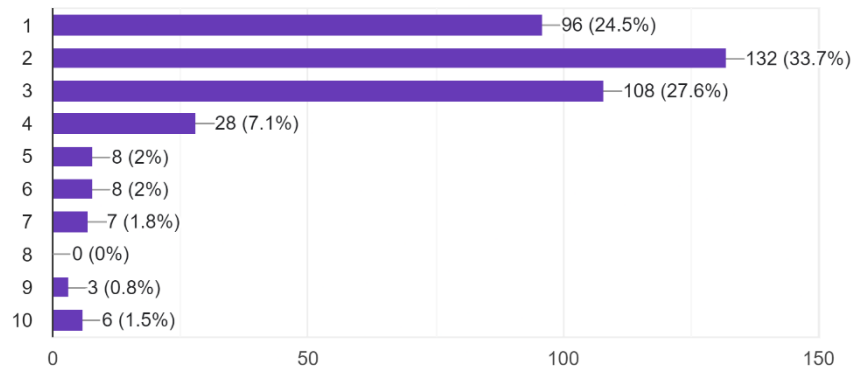
He observado que los contratos de servicios ocasionales en el sector público cumplen con los principios de no discriminación y equidad, especialmente en relación con los grupos vulnerables.

392 responses



En mi experiencia, los operadores de justicia y las instituciones laborales aplican de manera adecuada y justa las disposiciones sobre estabilidad...bajadores bajo contratos de servicios ocasionales.

392 responses



Considero que es necesario reformar la LOSEP para mejorar la protección de la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables en el marco de los contratos de servicios ocasionales.

392 responses

