



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

**Título:**

“Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores”

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los tribunales y Juzgados de la  
República del Ecuador**

**Autor:**

Maldonado Jara, Andrés Marcelo

**Tutor:**

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

**Riobamba, Ecuador. 2021**

## DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Andrés Marcelo Maldonado Jara, con cédula de ciudadanía 060404030-3, autor del trabajo de investigación titulado: "Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores", certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 15 días de agosto del 2022.



Andrés Marcelo Maldonado Jara

C.C. 060404030-3



## DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores”, presentado por Andrés Marcelo Maldonado Jara, con cédula de identidad número 060404030-3, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 16 de agosto del 2022.

Dr. Wilson Rojas  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Paúl Piray  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Vinicio Mejía  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Fernando Peñafiel  
**TUTOR**



## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal: Dr. Wilson Rojas, Dr. Paul Piray y Dr. Vinicio Mejía para la evaluación del trabajo de investigación "Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores" por Andrés Marcelo Maldonado Jara, con cédula de identidad número 060404030-3, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 16 de agosto del 2022.



Dr. Wilson Rojas

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Paul Piray

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Vinicio Mejía

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



## CERTIFICACIÓN

Que, **MALDONMADO JARA ANDRÉS MARCELO** con CC: 060404030-3, estudiante de la Carrera de **DERECHO, NO VIGENTE**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores**", cumple con el 8 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 17 de julio del 2022.



Dr. Patricio Fernando Peñafiel Rodríguez  
TUTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico a mis padres y hermano como eje fundamental en mi vida, Liliana Jara, Claudio Maldonado y Paúl Maldonado, quienes con su comprensión, amor y lucha me vieron cumpliendo mi sueño de ser abogado; y, a toda mi familia que con sus consejos me permitieron ser la persona que soy, estando conmigo en cada paso que doy en la vida, siendo la familia un pilar fundamental de una persona tanto en los momentos buenos y malos.

*Andrés Marcelo Maldonado Jara*



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres Claudio Maldonado y Liliana Jara, por siempre apoyarme en mis decisiones y brindarme la ayuda económica y moral, siempre brindándome sus consejos de vida los cuales han ido fortaleciendo mis valores como persona y como profesional, y a mi hermano Paul Maldonado por ser quien me dio palabras de aliento para alcanzar todo lo que me proponga en la vida.

De manera especial a mi tutor el Dr. Fernando Peñafiel, quien me ha brindado su dedicación y apoyo, compartiéndome su conocimiento dentro de este proyecto de titulación.

A la Universidad Nacional de Chimborazo y a sus catedráticos quienes me han formado como profesional.

*Andrés Marcelo Maldonado Jara*

## ÍNDICE GENERAL

**DERECHOS DE AUTOTÍA**

**DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL**

**CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

**CERTIFICADO ANTIPLAGIO**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**INDICE GENERAL**

**INDICE DE TABLAS**

**INDICE DE GRÁFICOS**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**CAPÍTULO I.**

**INTRODUCCIÓN** 15

**PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA** 17

1.1. Problema 18

1.2. Justificación 18

1.3. Objetivos 18

1.3.1. Objetivo general 18

1.3.2. Objetivos específicos 18

**CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO** 19

2.1. Estado del arte relacionado a la temática 19

2.2. Aspectos teóricos 22

2.2.1. UNIDAD I: El contrato ocasional de servicios 22

2.2.2. UNIDAD II: Derechos de los trabajadores 29

2.2.3. UNIDAD III: Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización  
de los derechos laborales de los trabajadores 36

2.3. Hipótesis 44

**CAPÍTULO III. METODOLOGÍA** 45

3.1. Unidad de análisis 45

3.2. Métodos 45

3.3. Enfoque de investigación 45

3.4. Tipo de investigación 45

3.5. Diseño de investigación 46

3.6. Población de estudio	46
3.7. Tamaño de muestra	46
3.8. Técnicas e instrumentos de investigación	47
3.8.1. Técnicas de investigación	47
3.8.2. Instrumentos de investigación	47
3.9. Técnicas para el tratamiento de la información.	47
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
4.1. Resultados	48
4.2. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1.CONCLUSIONES	60
5.2. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	64

## INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1	46
Tabla No. 2	48
Tabla No. 3	50
Tabla No. 4	51
Tabla No. 5	52
Tabla No. 6	53
Tabla No. 7	54
Tabla No. 8	55
Tabla No. 9	56
Tabla No. 10	58

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1	49
Gráfico No. 2	50
Gráfico No. 3	51
Gráfico No. 4	52
Gráfico No. 5	53
Gráfico No. 6	54
Gráfico No. 7	56
Gráfico No. 8	57
Gráfico No. 9	58

## **ANEXOS**

Anexo No. 1

64

## RESUMEN

La investigación fue planteada con el objetivo determinar la relación de los contratos ocasionales de prestación de servicios en la precarización de los derechos de los trabajadores; se realizó la muestra a Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, Inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público del cantón Riobamba, Docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, y a trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo; para la recolección de datos se tomó en cuenta la aplicación de la encuesta a los 33 profesionales del Derecho y a 20 trabajadores implicados en este tipo de modalidad como instrumento de investigación, el mismo que ayudo a obtener los resultados. Posterior a la revisión de los datos y tabulación de resultados se identificó el total, dando un clara evidencia que la mayoría de la población involucrada afirma que este tipo de contrato ya sea directa o indirectamente no está garantizando íntegramente los derechos que tienen los trabajadores, dando como recomendación general que de igual manera, exista una reforma en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, en referente a los contratos ocasionales de prestación de servicios, ya que el excesivo uso de este por parte de las instituciones públicas y privadas hace que los trabajadores no puedan acceder a un nombramiento, o a un contrato indefinido existiendo en una constante inestabilidad laboral y económica.

**Palabras claves:** Contrato ocasional de prestación de servicios, derecho de los trabajadores, sector público, sector privado, precarización, garantías constitucionales.

## **ABSTRACT**

The investigation was raised with the objective of determining the relationship of occasional contracts for the provision of services in the precariousness of workers' rights; The sample was made to Judges of the Civil Judicial Unit of the Riobamba canton, Inspectors of the Regional Directorate of Labor and Public Service of the Riobamba canton, Teachers of the Law School of the National University of Chimborazo, and workers of the National University of Chimborazo ; For the data collection, the application of the survey to the 33 legal professionals and 20 workers involved in this type of modality as a research instrument was taken into account, the same one that helped to obtain the results. After reviewing the data and tabulating the results, the total was identified, giving clear evidence that the majority of the population involved affirms that this type of contract, either directly or indirectly, is not fully guaranteeing the rights that workers have, giving as a general recommendation that in the same way, there is a reform in the Labor Code and the Organic Law of Public Service, in relation to occasional contracts for the provision of services, since the excessive use of this by public and private institutions It makes workers unable to access an appointment, or an indefinite contract, existing in constant labor and economic instability.

**Keywords:** Occasional contract for the provision of services, workers' rights, public sector, private sector, precariousness, constitutional guarantees.

Más información sobre este texto de origen



## CAPÍTULO I

### 1. Introducción

El presente trabajo de investigación hace referencia a los contratos ocasionales de prestación de servicios, sabiendo que estos son un instrumento jurídico y que es utilizado por instituciones públicas y privadas, y regidos bajo la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) para el ingreso de personal con la finalidad de cubrir un puesto de trabajo determinado; al considerar este tipo de contrato no da la garantía de estabilidad laboral, pues el mismo, tiene una duración de doce meses consecutivos pudiendo ser renovados por una sola ocasión, y es ahí donde imposibilita que dichas personas se vean afectadas por la pérdida de su empleo. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2020)

Es un principio constitucional que tiene concordancia con el código laboral que los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables, por tal motivo, es importante indicar que, desde el inicio de la historia en lo referente a materia laboral, se tuvo como objetivo que se garantice los ingresos económicos en forma directa, con la finalidad de satisfacer sus necesidades y las de su familia, donde perciben un salario legal a cambio de una labor. Las personas contratadas en instituciones públicas y privadas que prestan servicios profesionales, lícitos y personales, viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional estabilidad laboral, causándoles así un problema social, económico y también de carácter psicológico, porque al finiquitar el contrato tienen que esperar con incertidumbre la renovación de su empleador.

Es preciso analizar a través de la presente propuesta, como se estaría precarizando el derecho de los trabajadores con este tipo de contratos ocasionales de prestación de servicios; la Corte Constitucional se ha pronunciado en forma clara y ha manifestado, que no se estaría prometiendo una estabilidad laboral, ni paso a una carrera administrativa y sobre todo a aquellos beneficios que esta trae consigo y que amparan a los servidores de carrera. (Corte Constitucional del Ecuador, 2015).

Esta investigación será estudiada por medio del método histórico-lógico, jurídico-doctrinal, jurídico, deductivo, descriptivo; comenzando del estudio de la doctrina y aspectos jurídicos que permitan fundamentar en forma clara la precarización de los derechos de los

trabajadores tanto en instituciones públicas como en privadas. Además, la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, diseño no experimental y se realizará en la ciudad de Riobamba, mediante la aplicación de la técnica de la entrevista y encuesta al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional respectivamente.

Finalmente, el trabajo investigativo está compuesto por :páginas preliminares; introducción; planteamiento del problema; objetivos: generales y específicos; estado del arte relacionado a la temática, marco teórico compuesto por tres unidades de estudio: la primera unidad que Hará referencia a el contrato de prestación de servicios ocasionales, la segunda unidad a los derechos de los trabajadores, y la tercera unidad a los contratos ocasionales de prestación de servicios y a la precarización de los derechos laborales de los trabajadores; metodología; resultados y análisis; conclusiones y recomendaciones; referencias bibliográficas; y anexos. Conforme lo establece en el artículo 16 numeral 9 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo.

## PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Problema

Si bien el contrato ocasional de prestación de servicio es una figura muy útil, que debería permitir el funcionamiento de instituciones públicas y privadas de manera adecuada contando con personal de manera ocasional, en el Ecuador se ha vuelto común la renovación de este tipo de contratos por múltiples momentos, llegando a existir trabajadores que por más de diez años están laborando bajo esta modalidad.

Muchas veces los empleadores buscan no estabilizar laboralmente a sus trabajadores con un contrato definitivo o indefinido, y realizan sucesivos contratos ocasionales de prestación de servicios en los cuales la relación laboral hace que por la necesidad de trabajar tenga que someterse a una serie de abusos como: laborar más de ocho horas diarias o días de descanso obligatorio sin retribución o pago alguno por horas suplementarias o extras, o supuestos apoyos que van en contra de los derechos de los trabajadores, incluidos con denunciar siendo víctima de acoso sexual, que ponen en una situación de desventaja al trabajador y se podría decir que se violentan derechos laborales de los mismos.

De igual manera, el no estabilizar a los trabajadores y mantenerlos con contratos ocasionales de prestación de servicios, finalmente afecta a las instituciones porque existe una rotación demasiada continua de trabajadores cuando lo ideal es que estos tengan una estabilidad que beneficie tanto al trabajador como a la institución.

Con estos antecedentes es imperioso analizar, si efectivamente esta forma de relación laboral de contratos ocasionales de prestación de servicios constituye o no una precarización de la relación laboral, más todavía cuando la Corte Constitucional en sentencia Nro. 296 -15 - SEP – CC, se refiere que “Se estaría precarizando debido a que no brindan estabilidad laboral ni acceso a la carrera administrativa ni el goce de la totalidad de los beneficios que amparan a los servidores de carrera. (Corte Constitucional del Ecuador, 2015)

## **1.2. Justificación**

La investigación es de suma importancia debido a la problemática que existe dentro de los contratos ocasionales de prestación de servicios, y como este tipo de contratación está precarizando los derechos de los trabajadores; y, más aún cuando la Corte Constitucional se ha pronunciado acerca de este tema por esa razón es indispensable la elaboración de la presente investigación pues así se lograra identificar qué tipo de derechos se está precarizando.

Es de gran impacto, considerando que se sigue contratando bajo esta modalidad de contratos ocasionales de prestación de servicios en las Instituciones públicas y privadas y que al ser excesivamente utilizadas se está vulnerando derechos de los trabajadores que están consagrados en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, a la cual nos regimos como norma suprema.

Su ejecución fue realizable, ya que existieron los recursos humanos y técnicos suficientes que permitieron la elaboración de la investigación siendo los implicados Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, Inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público del cantón Riobamba, Docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, y a trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo escogidos aleatoriamente.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la relación de los contratos ocasionales de prestación de servicios en la precarización de los derechos de los trabajadores.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Realizar un análisis jurídico, doctrinario y crítico sobre los contratos ocasionales de prestación de servicios.
- Analizar jurídicamente los derechos laborales de los trabajadores.
- Analizar la incidencia de los contratos ocasionales de prestación de servicios en la precarización de los derechos laborales de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Estado del arte relacionado a la temática

El estado del arte, se constituye en los antecedentes de la investigación que se va a ejecutar; son todos aquellos resultados y conclusiones a los que llegaron otros investigadores, que elaboraron una investigación similar a la que se va a realizar. Entre las más importantes y que guardan relaciones con el título de la investigación, están:

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Jurisprudencia proyecto de investigación con el tema: “El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador”, del autor Ab. Chávez Villacrés Sandra Paola año 2016 en la que concluye:

La LOSEP, en el artículo 58 contempla que el contrato de servicios ocasionales no genera estabilidad laboral, así como tampoco derecho adquirido para obtener un nombramiento permanente, lo cual contraviene con la Constitución, violando el derecho a la estabilidad laboral, repercute además en la calidad del trabajo, y la gestión pública. (Chávez. S, 2016)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Jurisprudencia proyecto de investigación con el tema: “La inestabilidad laboral de los servidores públicos de contratos ocasionales”. De la autora Ab. Silvana Elizabeth Castro Sailema, año 2016 en la que concluye:

Después del análisis trabajo investigativo se concluye que en el Ecuador por medio de las instituciones públicas están usando de manera abusiva las contratos de servicios ocasionales y no son sancionados, en lugar de realizar el correspondiente concurso de méritos y oposición para proporcionar no solo un beneficio al servidor público de contrato ocasional sino también al estado ya que estos podrían desarrollar su actividad de la forma eficaz y correcta. (Castro. S, 2016)

La Mgs. Stefanía Narcisa Reyes Mejía, en su proyecto de investigación con el tema: “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”, de la Universidad Andina Simón Bolívar manifiesta acerca de la finalidad de la estabilidad laboral:

Los resultados de la evaluación del desempeño evidencia que los servidores que tienen nombramiento teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort, acostumbrándose a la rutina, perdiendo así su capacidad de creatividad e innovación para hacer los procesos más eficientes, que permita mejorar la calidad de servicio al ciudadano, para los servidores que no tienen estabilidad laboral como es el caso de los servidores bajo la modalidad de servicios ocasionales la situación es distinta se encuentran en total incertidumbre, cuyo reto es obtener el mejor rendimiento laboral para no quedarse sin trabajo. (Reyes. S, 2017)

En la Universidad de Guayaquil, Tito Rubén Franco Cobeña, presenta una Tesis, titulada: “La falta de estabilidad laboral del trabajador público respecto de los contratos de servicios ocasionales en el Hospital del Día Jacobo & María Elena Ratinoff del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, en el año 2017” en lo que concluye: “Que los contratos de servicios ocasionales que celebran el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, lesiona el derecho de estabilidad laboral e igualdad de los servidores públicos contratados, establecido en nuestra Constitución de la República del Ecuador.”(Franco. T, 2018)

La Corte Constitucional en sentencia Nro. 296 -15 -SEP – CC, se refiere que:

La renovación sucesiva de estos contratos o la contratación de distintas personas cada dos años para que cumplan tareas regulares al giro institucional de las entidades, evidencia que la labor que se cumple no es de tipo ocasional sino que es de carácter permanente, por lo que al suscribir contratos de tipo ocasional se estaría precarizando intencionalmente la situación de los servidores contratados bajo esta figura y se estaría impidiendo la consolidación de la estabilidad laboral de estas personas, afectando además a los procesos de fortalecimiento institucional de las entidades públicas, los cuales constituyen un objetivo primordial es inherente a la administración pública moderna. (Corte Constitucional del Ecuador, 2015)

La Ab. Ana Judith Gavilánez Criollo, en su proyecto de investigación con el tema: “El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público”, de la Universidad Técnica de Ambato sostiene que la estabilidad laboral:

Desde el punto constitucional y legal es deber del Estado tutelar efectivamente los derechos humanos mediante la aplicación de las garantías constitucionales, entre ellas las normativas, que no permitan que se viole la estabilidad laboral de los funcionarios públicos. Recordemos que somos un Estado de justicia y derechos donde se respeta la seguridad jurídica así como los organismos encargados de la administración pública, y por ende los principios constitucionales. (Gavilanez, A. 2018)

La Ab. Evelyn Maribel Abad Sarango, en su proyecto de investigación con el tema: “El derecho a la estabilidad de los servidores públicos con contrato ocasional”, de la Pontífice Universidad Católica del Ecuador afirma que la estabilidad laboral:

El sistema de contratación ocasional en el servicio público, se ha constituido en la herramienta contractual principal, lo cual ha generado además de inestabilidad en los servidores públicos, un desgaste de recursos del Estado en aquellos servidores capacitados para desempeñar sus funciones, quienes una vez adaptados al manejo de las actividades, deben ser separados de la institución al término de su contrato, con lo cual el Estado entra en un círculo de constante renovación y derroche de recursos. (Abad. E. 2016)

El Ab. Velaña Bryann, en su investigación con el tema: “La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador”, de la Universidad Técnica de Ambato apunta que la estabilidad laboral:

Este estudio se ha enfocado en la contratación ocasional, mismo después de los doce meses son separados de su lugar de trabajo los servidores, por lo que, muchos de estos no son renovados puesto que no existe partida presupuestaria para volver a contratar, es decir, esto repercute que no se dé cumplimiento al Plan Nacional del Buen Vivir o conocido como Sumak Kawsay, por lo que si no cuenta con la estabilidad laboral no podrán sustentar a sí mismo como a su familia. (Velaña. B, 2019).

Hernán Cuevas Valenzuela, en su investigación con el tema: “Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing”, en la revista Latinoamericana apunta que la estabilidad laboral:

Hemos planteado con un tono de escepticismo que la tesis de Standing (2011) de la formación del precariado a partir del retroceso del estado de bienestar y la flexibilización y desregulación del trabajo tiene que ser revisada para tener alguna aplicabilidad en sociedades que, como es el caso de América Latina, nunca vieron la formación de un estado de bienestar en forma. Desde este punto de vista, lo que Standing denomina precarización aparece como lo corriente, como el estado normal del trabajo, y la experiencia de protección y seguridad social como la excepción y casi como un privilegio de clases medias y acomodadas. (Cuevas, H. 2015).

## **2.2. Aspectos teóricos**

Dentro del presente marco teórico se desarrollan aspectos teóricos del proyecto de investigación respecto al contrato de servicios ocasionales en la LOSEP; y el contrato ocasional en Código de Trabajo y los derechos de los trabajadores servidores públicos y trabajadores.

### **2.2.1. UNIDAD I: El contrato ocasional de servicios.**

#### **2.2.1.1 Antecedentes históricos del contrato ocasional de prestación de servicios.**

A lo largo de la historia en lo que conlleva la relación entre trabajador y empleador, coexiste un conflicto de intereses, a menudo el empleador busca lograr maximizar el beneficio de dicha relación laboral. Para obtener este objetivo él se vale de su poder económico, social y político; y por otro lado el trabajador, la parte más débil de la relación contractual busca tener una vida digna y una retribución por su labor en la institución y puestos de trabajo.

Al hablar del contrato de prestación de servicios ocasionales, hay que tener en cuenta la



historia que tiene éste con la contratación del personal en las instituciones ya sean públicas o privadas, pues mucho antes de la vigencia de la Ley Orgánica del Servicio Público e incluso de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA, 1978), esta modalidad ya se encontraba prevista en la Ley de Servicios Personales por Contrato, emitidas en 1973 en el mes de agosto mediante Decreto Supremo, cuyo ordenamiento también preveía este tipo de celebración contractual.

Dentro del estado ecuatoriano tenemos el sector del servicio público, un órgano que se caracteriza por ser administrativo, el cual tiene como finalidad la de cumplir y ejecutar todas aquellas políticas públicas, así como también la ley que se encuentren enmarcadas dentro de su campo de acción, teniendo en cuenta que el contrato ocasional de prestación de servicios que se da en las instituciones públicas, está regido por la Ley del Servicio Público; por otro lado en el Código de Trabajo existe esta modalidad de contratación en el sector privado, desde la vigencia del mismo 1938 teniendo en las dos áreas la misma finalidad para la que fue creada.

#### **2.2.1.2. Fundamento jurídico y doctrinario del contrato de prestación de servicios ocasionales.**

Los fundamentos teóricos jurídico en la cual se basa la investigación, es la Constitución de la República del Ecuador como base para la construcción de todo el ordenamiento legal que tiene el estado; como siguientes normativas a tomar en cuenta es la Ley Orgánica de Servicio Público; y, el Código de Trabajo; de la misma manera se toma en cuenta la doctrina de los especialistas del derecho en materia laboral como eje, para un mejor entendimiento de lo que respecta el tema.

La Constitución del Ecuador del 2008 en su Art. 33 indica: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Es muy clara la Constitución ha referirse que el derecho al trabajo es un deber social, ya

que con este se desprende el derecho económico de las personas, que será una remuneración justa por su trabajo, con el que se podrán sostener en el diario vivir y también el soporte para la familia, obteniendo como consecuencia una vida decorosa.

Este tipo de contrato lo encontramos en la LOSEP en el Art. 58, que estipula: “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.”

Para que exista este tipo de contratación de las instituciones es indispensable que la misma realice un informe en donde conste de forma escrita y detallada que es necesario para el organismo satisfacer una necesidad específica, para proceder a la suscripción del personal por parte del funcionario de la administración del personal.

En el inciso segundo, artículo 58, describe criterios muy específicos como la totalidad del personal que puede regirse bajo este tipo de contrato, así como también el periodo máximo de duración y la manifestación de acerca de la estabilidad laboral:

“La contratación de personal ocasional 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 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. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.”

Es importante recalcar que por su esencia, el contrato ocasional de prestación de servicios no genera estabilidad laboral, debida a que la duración no puede exceder por más de doce meses y la contratación del personal bajo esta modalidad no puede sobrepasar el 20% en las instituciones, ya que si sobre pasa este tiempo es obligación por parte del organismo a que el personal pueda acceder al concurso de méritos y oposición.

Los beneficios económicos que gozan los servidores públicos que se encuentran bajo este tipo de contrato de prestación de servicios ocasionales, se establece en la misma normativa en el inciso tercero:

“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, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.”

Los derechos que tienen los servidores que se rijan bajo el contrato ocasional de prestación de servicios son los mismos derechos que tiene el personal con nombramiento, fuera de las indemnizaciones ya sea por supresión de partidas o incentivos para jubilación; esto tiene mucha razón debido a que este tipo de contratos es de una duración específica (doce meses).

El inciso cuarto del mismo artículo de la Ley del Servicio Público (LOSEP) imposibilita la permanencia del empleado en su cargo, esto es: “Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.”

Si bien el personal de la institución que se rija bajo esta modalidad no podrá ingresar a la carrera del servicio público, también mientras dure su contrato nada impedirá a que pueda presentarse a un concurso público de méritos y oposición.

También imposibilita al empleado de prepararse en un futuro en sus estudios, estipulado en el inciso quinto, que dice:

“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 posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.”

El personal que se encuentra mandada bajo esta modalidad no puede acceder a ninguna licencia de servicios con o sin remuneración, ya sea este para solicitar estudios universitarios

o de posgrado dentro o fuera del país, ni tampoco están habilitados a proporcionar sus servicios para otra institución.

Otro punto a tomar en cuenta cuando se trata del contrato de prestación de servicios ocasionales acerca de la estabilidad laboral que estipula el artículo 58 de la LOSEP que afirma:

Inciso sexto.- “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.”

La aspiración de tener un nombramiento en el sector público por parte del personal es imposible, dado que este tipo de contratación no ofrece ninguna forma de estabilidad laboral, ni derecho adquirido, ya que la finalidad es de satisfacer una necesidad institucional para una actividad laboral específica.

En lo que refiere acerca de las remuneraciones que percibirán las personas contratadas por esta modalidad lo establece en el inciso séptimo, artículo 58 de la LOSEP, y afirma:

“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 Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.”

En cuanto a las especificaciones del contrato de prestación de servicios ocasionales y la responsabilidad administrativa que este tuviese está estipulada en el artículo 58, inciso octavo de la LOSEP, que determina:

“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.”

Si no cumple con los requisitos que determina el artículo 58 de la LOSEP acerca de los

contratos ocasionales de prestación de servicios serán causales para la terminación automática, originando responsabilidades como son civiles, penales.

En el inciso noveno del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, comprende el plazo de vigencia a la que está sometido el empleado, y señala:

“En caso de necesidad institucional 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.”

Existen muchos casos en las instituciones que aplican esta renovación en esta modalidad ocasional extiéndeles así doce meses como nuevo contrato ocasional de prestación de servicios, ya que es de interés de la institución para satisfacer la necesidad del organismo.

La duración que tiene este tipo de contratos lo determina el artículo 143, inciso segundo del Reglamento de Aplicación a la LOSEP, que menciona:

“El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por el transcurso del nuevo ejercicio fiscal bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su delegado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución.”

Como está establecido el contrato ocasional de prestación de servicios tiene una duración de un año (doce meses), teniendo como característica que el mismo podrá ser renovado hasta por una sola vez, es decir un año adicional cuya no será necesario la suscripción de un nuevo contrato.

El Art. 35 del Código de Trabajo que expresa de quienes pueden contratar, y estipula que: “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.”

Pueden contratar individuos o empresas es decir personas físicas y jurídicas que tengan la capacidad para establecer una relación contractual, esta capacidad para contratar coincide con la capacidad para obra; los adolescentes mayores a los quince años de edad de igual manera tienen capacidad legal, pudiendo ellos suscribir contratos de trabajo.

### **2.2.1.3. Análisis jurídico del contrato de prestación de servicios ocasionales en el sector público y privado.**

En el Ecuador, el contrato de prestación de servicios ocasionales ha sido motivo de análisis jurídico y doctrinario, basándonos en la Constitución como norma suprema y que las leyes tienen que recoger una relación dentro de nuestro ordenamiento jurídico, de ningún modo se puede contradecir los preceptos y principios constitucionales.

El trabajo es un derecho que tienen todas las personas y es una obligación por parte del Estado ecuatoriano garantizar la protección del mismo, asegurando el respeto a su dignidad, a una existencia decorosa, y a la justa remuneración por los servicios brindados, y que estos cubran las necesidades así como también la de su familia.

Este tipo de contrato tiene que reunir varios aspectos que para una mejor comprensión los desglosaremos parte por parte; así que esta modalidad empieza con la obligación de una de las partes para realizar un servicio al otro, este tiene que ser una prestación determinada y limitada; otro elemento que debe cumplir es el pago de honorarios, es decir, la remuneración establecida y acordada por los contratantes, por el servicio prestado; y por último el tiempo de duración del contrato, el cual solo se dará por la ejecución del servicio del labor específico, y este no puede ser superior a dos años, como lo establece la LOSEP.

Al hablar de las características de esta modalidad empezaremos con la obligación recíproca que tiene al prestar un servicio y que por consecuencia debe ser retribuida económicamente por el mismo, es decir la bilateralidad de las partes; las prestaciones entre las partes se entienden como similares, siendo los contratantes los que establecen el precio que otorgan a las obligaciones recibidas, así pues manifestando la voluntariedad de todos los que resulten obligados.

Los trabajadores que se rigen bajo esta circunstancia de labor son aquellas que prestan una actividad orientada a satisfacer necesidades momentáneas o extraordinarias de una institución ya sea esta pública o privada, este tipo de diligencias la desarrollan durante un breve lapso y esta debe justificar la brevedad de su vinculación.

Para que resulte efectivo el contrato de prestación de servicio ocasional este debe tener de manera justificada la necesidad de satisfacer determinadas situaciones institucionales; otro aspecto de tomar en cuenta es que se solicita previa aprobación por parte de la administración de Talento Humano; además debe constar la aprobación de la partida presupuestaria.

En una institución pública el personal no puede exceder más de un veinte por ciento bajo este tipo de contratos ocasionales de prestación de servicios; el periodo máximo no puede exceder de los doce meses, y extenderse por un máximo de doce meses adicionales, limitando el tiempo de vigencia y duración de este tipo de contratos, generando una incertidumbre con lo que respecta al futuro laboral, no teniendo acceso a reclamo alguno.

El contrato ocasional de prestación de servicios en el sector privado, son aquellos que tienen como finalidad de satisfacer una necesidad emergente o extraordinaria, es decir es una función específica que no podría realizar otra persona, prestando sus servicios profesionales a la institución u organismo privado, tiene como característica en elación a la remuneración que recibe un trabajador, el salario tendrá un incremento de 35% del valor hora del salario básico unificado del trabajador (SBU).

## **2.2.2. UNIDAD II: Derechos de los trabajadores.**

### **2.2.2.1. Historia de los derechos de los trabajadores.**

El trabajo ha sido un pilar fundamental para las organizaciones colectivas de los seres humanos, y con el pasar del tiempo se han ido sofisticando hasta el punto de llegar a surgir las primeras profesiones; en la época romana se dio una regulación del trabajo y que su huella perdurará durante la edad media como un sistema que consistía el contrato que existe entre el trabajador y el empleador, aunque por lo general estos era su dueño.

En los últimos años del siglo XVIII, en Inglaterra la llamada revolución Industrial

empezaron a crear nuevas máquinas para la utilización de grandes fábricas, que ha seguir pasando el tiempo fueron desplazando a los talleres artesanales, produciendo así la industrialización no conocido hasta ese entonces.

El poder que tenían los empresarios frente a los trabajadores y de igual manera la falta de alianza de estos provocaba garrafales injusticias, sufriendo así durísimas condiciones de vida como son entre algunas el comenzar a trabajar con seis u ocho años de edad, jornadas de trabajo que superaban las quince horas diarias y que las fábricas no tenían condiciones saludables para sus empleados.

La revolución industrial tuvo un gran impacto debido que se necesitaría a miles de trabajadores en las fábricas para que estas tuvieran una producción, teniendo en cuenta que no prestaban todas necesidades e instalaciones que necesitaban para su personal. La lucha por una misma causa da el nacimiento de los primeros movimientos sindicalistas en Inglaterra, otorgando algunos derechos como la prohibición de emplear a menores de 9 años.

Diferentes países en el mercado laboral incesantemente lidiaron por lograr una forma de protección por el trabajo realizado, hasta que en la ciudad de Chicago en el año de 1886, se produjeron actos violentos en los que los obreros exigían la reducción de la jornada laboral a ocho horas diarias en el que el enfrentamiento causó que existan muertos y heridos. Al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad desde el inicio de la revolución industrial, fue necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores.

Con el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año de 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales hasta llegar al Tratado de Versalles que dio origen a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), integrado por 187 estados, si bien estos regulan, no tienen ninguna potestad para sancionar a los gobiernos.

Entro los objetivos principales que tiene la OIT son los de promover y difundir los derechos laborales de las personas, fomentar oportunidades de trabajo que sean decentes, mejorar en todo aspecto la protección social y fortalecer mediante el diálogo tratando temas relacionados con el trabajo.



Dentro del derecho al trabajo tenemos que tener en cuenta con respecto de la evolución que este ha tenido para el trabajador, garantizando el respeto al trabajador, la afirmación de la dignidad personal, a tener una vida decorosa, teniendo como objetivo de elevar las condiciones de vida de los trabajadores, creando así un ordenamiento jurídico social justo. La finalidad básica del derecho laboral es que exista un equilibrio entre los elementos básicos de la economía, que por su naturaleza siempre está en un continuo conflicto.

El derecho laboral es una descendencia del derecho quien es encargado de regular las relaciones entre el empleador y el trabajador, mediante un conjunto de normas, este tipo de relación contienen dos aspectos importantes, el primero que tiene que haber esa voluntariedad de acordar; y, segundo que es bilateral en el sentido estricto del principio de igualdad, es decir que a igual trabajo, debe haber una igual remuneración.

#### **2.2.2.2.El derecho del trabajador en el Ecuador.**

El derecho laboral en el Ecuador ocupa un lugar intermedio tanto para el derecho público como para el privado, ya que se basa en nuestro ordenamiento jurídico en un conjunto de normas que regulan a las instituciones públicas como privadas basándose como eje principal en lo que dice nuestra constitución así como en las normas de menor jerarquía.

En el derecho laboral dándole un punto de vista histórico, como una herramienta política que se ha ido construyendo con el pasar de los años iniciando por parte del gobierno central y sabiendo la relación que esto tiene con la sociedad ecuatoriana para que tenga una vida digna.

Toda persona tiene derecho al trabajo, es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y

satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonable, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados distintas de las prescritas por la ley y que son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás.

### **2.2.2.3. Derechos de los trabajadores en la Constitución de la República del Ecuador.**

La Constitución proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía ecuatoriana, es considerada también como un texto de carácter jurídico-político fruto del poder constituyente que fundamenta todo el ordenamiento, situándose en él como norma que recoge, define y crea los poderes constituidos limitándolos al servicio de las personas. Además, tendrá el carácter de norma suprema, de manera que prevalecerá sobre cualquier otra que fuese posterior y contraria a ella (jerarquía constitucional). Al decir de Kelsen, es la norma que da lógica a todo el sistema. El derecho común surgirá de ella por mecanismos de derivación y aplicación.

El Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, es decir es un garantista en lo que tiene que ver con el derecho de las personas, así lo establece los Arts. 1; 33; 34 de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.”

De igual manera el artículo antes mencionado tiene relación con el artículo 33 de la sección octava de la Constitución vigente, acerca del trabajo y seguridad social estipula:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización Personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

El Estado ecuatoriano es un protector de estos derechos fundamentales que tienen todas las personas, y el trabajo es uno de ellos, siendo un derecho y un deber social, ya que sin él no se podría desarrollar el ser humano; de igual manera hay que tener en consideración que el trabajo genera una remuneración justa por los servicios brindados, como base económica siendo un pilar fundamental para la existencia del mismo ya que de este se deriva la calidad de vida como es el respeto a su dignidad. El espacio saludable del lugar de trabajo es otro derecho que está establecido en la Constitución, este tiene que ser el más óptimo para que el trabajador pueda desempeñar de mejor manera su labor y el cual tiene la facultad de elegir y acceder.

Un derecho que tienen los trabajadores es el de la seguridad social, que en su artículo 34 de la Constitución indica:

“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”

Existe una obligatoriedad del Estado en garantizar el derecho a la seguridad social, ya

que este tiene beneficios para el trabajador como son el acceso a la salud gratuita, de igual manera para su familia en que caso que lo tuviese, cabe mencionar que incluye las personas que realizan un trabajo sin remuneración en los hogares.

El derecho a la igualdad que tienen todo trabajador, al no ser discriminado por ninguna causa ya sea este de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad.

El Art. 331 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.” Siendo necesario por parte del Estado adoptar todas aquellas medidas necesarias para erradicar la desigualdad, prohibiendo la discriminación en todas sus formas, acoso o actos de violencia de cualquier índole, ya sea esta directa o indirecta, que pudiese afectar a las mujeres en el trabajo.

Hay que recalcar que en el Art. 326 en sus 16 numerales, establece los principios en que se sustenta el derecho laboral, sustentando lo ya establecido en situaciones prácticas y previstas, que podrán ocurrir en esta materia, y dice:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”

Teniendo en cuenta que el Estado ecuatoriano es garante de derechos y justicia, los principios que contempla el Art. 326 de la Constitución estarán sustentados por el derecho al trabajo, comenzando que el mismo es el encargado de promover fuentes de empleo, con la finalidad de eliminar el subempleo y principalmente el desempleo. Basándose en los derechos de los trabajadores que son irrenunciables e intangibles como lo hemos manifestado con anterioridad.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables siendo este uno de los principios fundamentales, ya que es propio, único y específico del derecho laboral, este principio tiene como objetivo de que el trabajador no pueda privarse o renunciar, por más que esta sea voluntaria, así sea a su beneficio puesto que con ella, da a la existencia de un vicio, anulando el acto en su totalidad.

Con la necesidad de proteger los derechos laborales nace el principio de intangibilidad, un derecho dentro de la progresividad, que hace referencia a que los derechos laborales que tienen los trabajadores no podrán ser desconocidos y mucho menos se podrá desmejorarlos por norma. La norma más favorable al trabajador será regida por el principio de supremacía constitucional, la cual respetará el orden jurídico jerárquico de aplicación.

El principio de igualdad y no discriminación es considerado como uno de los más nombrados en el ámbito internacional, y en nuestra legislación ecuatoriana, teniendo relación con los derechos humanos, teniendo como objetivo que no se de preferencia o distinción al escoger a una persona para la ocupación de un cargo.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta es que al momento de interpretar una norma jurídica, se debe basar en el principio de supremacía de la Constitución y respetar el orden jerárquico de aplicación de las normas, y de igual manera la norma inferior no puede estar contradicha con una superior, el principio de la norma más favorable al trabajador es un principio propio de este derecho, por lo que solo en este caso se puede aplicar una norma de rango inferior sin vulnerar el principio de jerarquía.

El principio de buena fe está presente dentro de la vida cotidiana, ya que se encarga de manejar con armonía dentro de una sociedad en materia jurídica, regulando los diferentes trámites o actos que se ejecuten; es por ello que aquí se encuentra lo que se denomina diálogo social, que consiste en que antes de iniciar una acción legal, las partes pueden hablar sobre un

acuerdo siempre que este no implique una renuncia de un derecho.

### **2.2.3. UNIDAD III: Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos laborales de los trabajadores.**

#### **2.2.3.1. Los contratos ocasionales de prestación de servicios en el sector público y privado.**

El contrato ocasional de prestación de servicios ha sido objeto de revisión de muchos tratadistas, sobre su naturaleza existen distintas teorías, siendo la más acertada aquella que lo considera un arrendamiento; otras teorías sostenían que el contrato de trabajo es una compraventa, una sociedad entre el empleador y el trabajador o un mandato. Al afirmar que el contrato de trabajo proviene de un arrendamiento, estamos hablando de lo que se debemos revisar y que en el derecho romano se conocía como la “*locatio conductio operum*”, en el cual el contrato se perfeccionaba con el objeto de la prestación y contraprestación.

Este tipo de modalidad de contrato es un acto voluntario y solemne en el cual las partes legalmente capaces se obligan hacer o no hacer una acción en un determinado tiempo y espacio a cambio de recibir un beneficio. González (2017) afirma que: “Los contratos se plantean como fin el cumplimiento de obligaciones, en el caso de una obligación civil el objeto es el cumplimiento de las prestaciones sean de dar, hacer o no hacer” (pág. 90)

La autonomía de la voluntad es un principio básico del Derecho Contractual. El valor de este principio se aprecia en el hecho de considerarse como una manifestación de la libertad del individuo, cuyo reconocimiento por la ley positiva se impone, el cual se traduce en la posibilidad que tienen las personas de regular libremente sus intereses, ejercitar los derechos subjetivos de los cuales son titulares y concertar negocios jurídicos. (Hernández & Guerra, 2012, pág. 27)

Dentro de una relación laboral contractual el empleador es la parte contratante que se encargara de las obligaciones patronales que la normativa laboral expresa. El trabajador será la parte contratada que asegura estar cualificada para poder cumplir el objeto del contrato; es importante mencionar que una vez que las partes firmen el contrato, tendrá que ser cargado en el sistema del Ministerio del Trabajo para su legalización.

El Código de Trabajo Ecuatoriano define de forma más apropiada al contrato individual de trabajo, en el artículo 8 establece: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (CORP. JURÍDICO, 2019, pág. 4)

Son los convenios en los cuales una persona presta sus servicios del área de su profesión, de forma individual y autónoma como proveedor a otra u otras personas sin generar una relación laboral, dentro de este documento se detallan las condiciones en las que se va a desarrollar cada uno de los servicios a prestar. En lo que es la legislación ecuatoriana el contrato de servicios profesiones sujetan a las reglas del mandato que es un contrato ocasional.

El Código de trabajo establece que el contrato ocasional de prestación de servicios son las actividades que se realizan en este modo de contrato son distintas a las normales que la empresa o el empleador realiza, labores extraordinarias que generan los mismos derechos y obligaciones que el contrato de trabajo tradicional con la diferencia que es por corto tiempo o hasta satisfacer las necesidades extraordinarias de la empresa, sin que se exceda de los treinta días de un año.

Este tipo de contrato se ha dado tanto en el sector público, siendo los trabajadores que laboran para el estado, regidos por la Ley de Orgánica de Servicio Público, así como también por el sector privado, estos no prestan sus servicios a agencias gubernamentales, siendo unos de los contratos más utilizados por los preceptos que tiene.

### **2.2.3.2. La terminación de la relación laboral de los contratos ocasionales de prestación de servicios en el sector público y privado.**

Para la terminación de la relación laboral de los contratos ocasionales de prestación de servicios en el sector público la encontramos en el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 146, establece las siguientes causales:

#### **2.2.3.2.1. Cumplimiento del plazo.**



Los trabajadores terminarán su contratado en esta modalidad con el cumplimiento del plazo establecido que es de un año, pudiendo ser renovado por un año adicional; a la terminación el trabajador tendrá derecho a que se realice una indemnización cuya suma son conformes a los valores pendientes por percibir, que se establecerá en la normativa sectorial.

#### **2.2.3.2.2. Mutuo acuerdo de las partes.**

El contrato ocasional de prestación de servicios puede extinguirse con la voluntad mutua de las partes, es decir, que el trabajador mediante una carta de renuncia dirigida a la máxima autoridad de la institución, da a conocer su deseo de no continuar en el trabajo, y que el mismo apruebe la renuncia; para que exista una validez debe cumplir con varios preceptos como son:

- Que no exista vicios de consentimiento.
- Que la extinción no se realice en fraude de ley.

#### **2.2.3.2.3. Renuncia voluntaria presentada.**

Para que exista una renuncia voluntaria, esta debe estar manifestada de forma escrita, y ratificado con su firma impresa al final del documento, la misma tiene que ser enviada a la máxima autoridad de la institución pública y una copia al departamento de Talento Humano.

#### **2.2.3.2.4. Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios.**

Esto hace referencia que la persona que posee un contrato ocasional de prestación de servicios, que por enfermedad o por accidente de trabajo o no, se dará por terminado de manera unilateral el servicio prestado; no podrá respaldarse para poder percibir una remuneración o ayuda, así como no sucede en el caso de los trabajadores con nombramiento que ellos si pueden acogerse a una jubilación por enfermedad.

#### **2.2.3.2.5. Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada.**

Para que se cumpla este literal, es necesario que exista una sentencia judicial que prive la libertad del trabajador por el cometimiento de un delito, ya que solo así se da la pérdida de los derechos ciudadanos.

#### **2.2.3.2.5. Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo.**

Manifiesta que la máxima autoridad de la institución pública tiene la facultad de solicitar que en cualquier momento se dé por terminado el contrato, sin dar explicaciones o justificar su motivo, dicha solicitud deberá ser aprobada y será notificado el trabajador con la terminación unilateral del contrato.

#### **2.2.3.2.6. Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño.**

Es la facultad de las instituciones públicas realizar evaluaciones anuales de su desempeño a sus funcionarios, y aquellos que se tengan una calificación inferior a 70%, están en su derecho de apelar ante la comisión conformada por dicha institución, posterior a la apelación y si en la nueva evaluación no cumplió con el porcentaje establecido, podrán ser terminados sus contratos ocasionales de prestación de servicios.

#### **2.2.3.2.7. Destitución**

La destitución hace referencia al acto de quitar a una persona del puesto que ocupa, por un funcionamiento negativo del espacio que ocupa, generalmente a causa de un accionar negligente o corrupto, debiendo realizarse por parte de la autoridad competente un sumario administrativo, dando así la terminación del contrato de manera unilateral.

#### **2.2.3.2.8. Muerte.**

Con el fallecimiento del trabajador queda entendido que se da por terminado el contrato, ya que al no existir quien preste un servicio y por su labor reciba una remuneración ya no se configura la relación laboral.

De igual manera esta numerales del artículo 169 del Código de Trabajo establece formas de dar por finalizado el contrato ocasional de prestación de servicios en el sector privado, estas instituciones tendrán que regirse por el mismo, siendo las causas ya establecidas y que las partes tienen a favor:

#### **2.2.3.2.9. Por las causas legalmente previstas en el contrato.**

Debido a que el contrato ocasional de prestación de servicios, tiene su característica principal que es brindar un servicio específico a una institución, ésta debe estar estipulado en el contrato que firma el empleador como el trabajador.

#### **2.2.3.2.10. Por acuerdo de las partes.**

Nace de la voluntad el acuerdo de las partes debido, ya que tanto por parte del empleador como por el trabajador, deben sostener una conversación previa en donde se establezca por qué motivo va a ser contratado, es decir que servicio va a prestar a la institución privada, y cuál va a ser su remuneración.

#### **2.2.3.2.11. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.**

Una vez que termine de prestar el servicio para el cual fue contratado el trabajador, teniendo en cuenta que este debe estar estipulado y especificado cual es el labor, al finalizar la obra se dará por entendido la terminación de la relación laboral.

#### **2.2.3.2.12. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.**

Por el fallecimiento del empleador se dará por entendido que el contrato está finalizado; por la incapacidad que pudiese tener el empleador, y que la misma imposibilite que pueda hacer su trabajo de manera normal, o si este no tuviese representante legal o una

persona que pueda continuar con la empresa o institución, también se entenderá como causa para finalizar el contrato.

#### **2.2.3.2.13. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.**

De igual manera con la muerte del trabajador, o por incapacidad ya sea esta permanente o total que no permita realizar la actividad laboral de manera normal se dará por entendido por finalizado el contrato.

#### **2.2.3.2.14. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.**

Es la imposibilidad extraordinaria de cumplir con las obligaciones asumidas, por factores a la voluntad del empleador y del trabajador, e esta manera obstaculizando que las dos partes puedan cumplir con los derechos asumidos de la relación laboral; y, estos hechos extraordinarios e insuperables eximen de responsabilidad al empleador.

#### **2.2.3.2.15. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código**

**El empleador tiene la facultad de dar por finalizado el contrato de trabajo en los numerales establecidos por el Art. 172 del Código de Trabajo vigente, previo al visto bueno y estas son:**

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

#### **2.2.3.2.16. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código**

Es facultad del trabajador dar por terminado el contrato de trabajo, como lo establece el Art. 173 del Código de Trabajo en los siguientes casos:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida.

#### **2.2.3.2.17. Por desahucio presentado por el trabajador.**

Es la renuncia voluntaria por parte del trabajador, el cual tendrá que notificarle al empleador con al menos 15 días de cese definitivo de las labores.

#### **2.2.3.3. Análisis de la incidencia de los contratos ocasionales de prestación de servicios en la precarización de los derechos laborales de los trabajadores.**

Al conocer los contratos ocasionales de prestación de servicios sus características y como esta está relacionado tanto en el sector público como privado, teniendo una incidencia en los derechos laborales de los trabajadores, estos deben estar en armonía con las leyes de la Constitución del Ecuador, y con los derechos que ésta garantiza; y más aún cuando la Corte Constitucional se pronunció acerca de este tipo de modalidad laboral, y como el uso repetitivo

tanto en instituciones públicas o privadas han causado que exista un tipo de precarización en los derechos del trabajador.

En su análisis la Corte Constitucional en la sentencia Nro. 296 -15 -SEP – CC toma varios aspectos en relación a la seguridad que esta tiene que tener con la constitución, que es parte explica:

“La renovación sucesiva de estos contratos o la contratación de distintas personas cada dos años para que cumplan tareas regulares al giro institucional de las entidades, evidencia que la labor que se cumple no es de tipo ocasional sino que es de carácter permanente, por lo que al suscribir contratos de tipo ocasional se estaría precarizando intencionalmente la situación de los servidores contratados bajo esta figura y se estaría impidiendo la consolidación de la estabilidad laboral de estas personas, afectando además a los procesos de fortalecimiento institucional de las entidades públicas, los cuales constituyen un objetivo primordial es inherente a la administración pública moderna.”

La manera de contratar por parte de las instituciones, siendo muy reiterativa se estaría precarizando intencionalmente a los trabajadores, ya que no brinda la estabilidad y la seguridad que esta garantiza en la Constitución ya que estos tipos de contratos deben ser solo necesidades específicas de las instituciones, de igual manera no le dejan acceder una carrera laboral que goce de todos los beneficios institucionales.

En lo referente al sector público la Corte Constitucional se ha manifestado sobre la afectación que tiene en los procesos de fortalecimiento, siendo objetivos importantes para las instituciones:

“Los servidores contratados bajo esta figura y se estaría impidiendo la consolidación de la estabilidad laboral de estas personas, afectando además a los procesos de fortalecimiento institucional de las entidades públicas, los cuales constituyen un objetivo primordial e inherente a la administración pública moderna; en consecuencia, en aquellos casos en los que la contratación de personal se convierte en sucesiva para un cargo cuyas funciones sean de naturaleza continua y permanente no solo que pone en riesgo al giro de las unidades de la institución donde se contratan a personas bajo esta modalidad ocasional, sino que además puede afectar los principios de eficacia, eficiencia y calidad contenidos en el artículo 227, así como el derecho de los ciudadanos a contar con servicios públicos que respondan a los principios

desarrollados en el segundo inciso del artículo del artículo 314 de la Constitución de la República.

### **2.3. Hipótesis**

Los contratos ocasionales de prestación de servicios inciden en la precarización de los Derechos de los trabajadores.

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Unidad de análisis**

La unidad de análisis se ubicará en la ciudad de Riobamba.

### **3.2. Métodos**

Los métodos que se utilizaron en el presente proyecto investigación son: histórico-lógico, jurídico-doctrinario, deductivo, descriptivo.

**Método histórico-lógico:** permitió evaluar el decurso evolutivo del objeto materia de la investigación en un ámbito espacial local, nacional o mundial con el fin de entender su comportamiento histórico y explicar su estado actual.

**Método jurídico-doctrinal:** facilitó analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas.

**Método jurídico:** sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron.

**Método deductivo:** permitió extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas, usando la lógica para obtener un resultado, solo con base en un conjunto de afirmaciones que se dan por ciertas.

**Método Descriptivo:** permitió describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del ‘tiempo’, analizando los datos.

### **3.3. Enfoque de investigación**

**Enfoque cualitativo:** Por cuanto este enfoque es aplicable y valida información a partir de datos reales y profundos, y asume una realidad dinámica y cambiante; apta justamente para esta investigación en el campo del derecho.

### **3.4. Tipo de investigación**

Por los objetivos que se alcanzó con la ejecución de la presente investigación, se caracteriza por ser documental-bibliográfica, de campo y descriptiva.

**Documental-bibliográfica:** Porque para la elaboración del estado del arte y los aspectos teóricos del trabajo investigativo, se utilizarán documentos físicos (libros, leyes, códigos, enciclopedias, tesis) y virtuales (buscadores web).

**De campo:** La investigación se da en un lugar específico donde se delimita el problema, esto es en la ciudad de Riobamba.

**Descriptiva:** Con los resultados de la investigación documental bibliográfica y de campo se llegó a describir a la figura jurídica del contrato ocasional de servicios y su precarización en los derechos de los trabajadores.

### **3.5. Diseño de investigación**

Por las características y naturaleza del problema es no experimental porque el problema es estudiado tal como se da en su contexto natural no habrá manipulación intencional de variables.

### **3.6. Población de estudio.**

La población estará conformada por Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público Riobamba,



docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo y trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo.

**Tabla No. 1: Población**

<b>Población</b>	<b>Número</b>
Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba	10
Inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público Riobamba	3
Docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo	20
Trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo	20
<b>Total</b>	<b>53</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación.

**Realizado por:** Andrés Marcelo Maldonado Jara.

### **3.7. Tamaño de muestra.**

En vista de que la población no es extensa, en el presente trabajo investigativo no resulta necesario sacar el porcentaje de la muestra, por cuanto se aplicará el instrumento de investigación al total de la población constante.

### **3.8. Técnicas e instrumentos de investigación.**

#### **3.8.1. Técnicas de investigación:**

**Observación:** a través de la técnica de la observación se pudo observar el problema y fenómeno en estudio, para poder interpretarlo y así comprenderlo.

**Fichaje:** que permitió el estudio y revisión de documentos, tales como la

Constitución, leyes, códigos, tratados y convenios internacionales y sentencias.

**Encuesta:** por medio de esta técnica se recabó aportes muy valiosos y llenos de contenido, por parte de los involucrados directos en el problema, es decir a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público Riobamba, docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de

Chimborazo y trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### **3.8.2. Instrumentos de investigación.**

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se aplicó la encuesta y entrevista con sus respectivos cuestionarios a la población involucrada.

### **3.9. Técnicas para el tratamiento de la información.**

Una vez que se recopiló la información a través de la aplicación del instrumento de investigación, se procedió al tratamiento de la información utilizando técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

**Tabulación:** Para la tabulación de la información, se utilizó la técnica matemática de la cuantificación y cualificación que permitió determinar las cualidades de las variables estudiadas, así también la cuantificación en porcentajes y en números.

**Procesamiento de la información:** Para el procesamiento de la información, a fin de convertir los datos cualitativos en cuantitativos, se utilizaron herramientas tecnológicas logrando establecer la información en porcentajes y en gráficos.

**Interpretación de resultados y discusión de estos:** Para la interpretación y discusión de resultados se empleó las técnicas lógicas que permitieron realizar un análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de investigación.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En el presente capítulo se expone y se analiza los resultados obtenidos en la encuesta realizada.

#### **4.1. Resultados**

La encuesta fue dirigida a Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público Riobamba, docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo y trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### **PREGUNTA No. 1**

**¿Conoce usted lo que es un contrato ocasional de prestación de servicio o de trabajo?**

**Tabla No. 2**

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	44	83%
<b>NO</b>	9	17%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Gráfico No. 1**



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** Del 100% de la población involucrada que corresponde a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público Riobamba, docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo y trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo, han manifestado que un 17% que no conoce el contrato ocasional de prestación de servicios o de trabajo, por otro lado el 83% restante conoce sobre este tipo de modalidad de contrato.

### PREGUNTA No. 2

**¿Conoce qué tiempo dura un contrato ocasional de prestación de servicios o de trabajo?**

**Tabla No. 3**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	44	83 %
NO	9	17 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

### Gráfico No. 2



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** Mediante la aplicación del cuestionario a la población involucrada, se pudo determinar que 44 encuestados que corresponde al 83 % del total, manifestaron que Si conocen el tiempo del contrato ocasional de prestación de servicios o de trabajo; y, que su duración es de un año, hasta con un máximo de dos años, mientras que el 17 % manifiestan que No conocen este tipo de contratación.

### PREGUNTA No. 3

**¿Los trabajadores contratados mediante un contrato ocasional gozan de estabilidad laboral en las instituciones?**

**Tabla No. 4**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	23 %
NO	41	77 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara



**Gráfico No. 3**

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** De acuerdo con el resultado obtenido de la encuesta realizada, el 23 % han manifestado que trabajadores que se contratan por esta modalidad SI gozan de una estabilidad laboral en las instituciones; mientras que el 77 % han expresado que NO lo es, que se vulnera a los derechos consagrados en la constitución.

#### PREGUNTA No. 4

**¿Conoce los requisitos que establecen la LOSEP; y el Código de Trabajo para la suscripción del contrato ocasional de prestación de servicios?**

**Tabla No. 5**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	68 %
NO	17	32 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Gráfico No. 4**



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** Del 100 % de encuestados, el 68 % ha señalado que Si conoce los requisitos para la suscripción del contrato ocasional de prestación de servicios que establece la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP); y, el Código de Trabajo, mientras que el 32 % ha indicado que NO, ellos desconocen estos presupuestos.

#### **PREGUNTA No. 5**

**¿Está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contratos para las personas que ingresan a prestar sus servicios personales y profesionales?**

**Tabla No. 6**

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	40	75%
<b>NO</b>	13	25 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Gráfico No. 5**



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** Del 100 % de encuestados, el 75 % de la población involucrada está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contratos, mientras que el 25 % NO se encuentra de acuerdo con esta modalidad de prestación de servicios profesionales.

### **PREGUNTA No. 6**

**¿Conoce los principios que se sujetan al derecho al trabajo establecido en el Art. 326 de la Constitución del Ecuador?**

**Tabla No. 7**

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	38	72 %
<b>NO</b>	15	28 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara



**Gráfico No. 6**



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** Del 100 % de población involucrada para el proyecto de investigación, el 72% conoce los principios constitucionales a los cuales está sujeto el derecho al trabajo, debido a que los encuestados son abogados de profesión, pero desempeñando labores relacionados con área laboral; al contrario el 28% manifiesta que desconocen sobre dichos principios constitucionales.

#### **PREGUNTA No. 7**

**¿El contrato ocasional de prestación de servicios o contratos de trabajo causa una estabilidad laboral?**

**Tabla No. 8**

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	9	17 %
<b>NO</b>	44	83 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Gráfico No. 7**



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** De la información obtenida, resulta que el 17% de los encuestados han manifestado que consideran que Si les causa un tipo de estabilidad laboral; en cambio el 83 % restante ha expresado que No es así, que este tipo de contratos ocasionales de prestación de servicios o contrato de trabajo no brinda ninguna estabilidad al trabajador.

### **PREGUNTA No. 8**

**¿Conoce la sentencia de la Corte Constitucional Nro. 296 -15 -SEP – CC?**

**Tabla No. 9**

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	44	83 %
<b>NO</b>	9	17 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Gráfico No. 8**



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** Según los resultados que se ha obtenido por la aplicación de la encuesta, el 83% de la población involucrada ha manifestado que Si conocen la sentencia de la Corte Constitucional Nro. 296 -15 -SEP – CC; mientras que el 17% aseguró que No está al tanto sobre la interpretación de la Corte Constitucional.

#### **PREGUNTA No. 9**

**¿Considera usted que se precariza los derechos del trabajador con el contrato ocasional de prestación de servicios?**

**Tabla No. 10**

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	45	85 %
<b>NO</b>	8	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	100 %

**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Gráfico No. 9**



**Fuente:** Población involucrada en el proyecto de investigación

**Autor:** Andrés Marcelo Maldonado Jara

**Interpretación:** Referente a esta pregunta, el 85 % de los profesionales encuestados afirma que Si el contrato ocasional de prestación de servicios precariza los derechos de los trabajadores ya no le brinda una estabilidad laboral por la que pueda mantenerse económicamente; mientras que por otro lado el 15 % restante de la población involucrada asevera que No precariza ningún derecho al trabajador.

#### **4.2. Discusión de resultados**

Según los resultados de la primera pregunta del cuestionario aplicado a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público Riobamba, docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo y trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo, se observa que, la gran mayoría tiene conocimiento de la existencia del contrato ocasional de prestación de

servicios lo que implica que un considerable número de profesionales comprende en que consiste este tipo de modalidad de contratación.

En la segunda pregunta, la mayoría de los encuestados señalan que el tiempo de duración de los contratos ocasionales de prestación de servicios es de un año, hasta con un máximo de dos años en casos de renovación; sin embargo, se debe indicar también, que el restante de los encuestados tienen otro criterio, manifiestan que no conocen cuanto tiempo dura este tipo de modalidad de contratación.

Con respecto a la tercera pregunta, se tiene que 41 encuestados de la población involucrada manifiestan que los trabajadores contratados bajo este tipo de modalidad, no gozan de estabilidad laboral siendo este un derecho consagrado en la Constitución del Ecuador; mientras que por otro lado, las 12 personas restantes desconocen debido a que no dominan el área del Derecho pese que el desconocimiento de la ley no te absuelve de responsabilidad.

Así también, respecto a la cuarta pregunta se puede indicar que 68% de encuestados conocen los requisitos para suscribir el contrato ocasional de prestación de servicios según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), dado en que en gran parte son profesionales en el área de Derecho y algunos de ellos especializados en el Derecho Laboral; por otro lado, el 32% no conocen los presupuestos que contiene este tipo de modalidad pese a que algunos están contratados bajo esta prestación de servicios, debido a que desconocen de la ley.

En la quinta pregunta, el total de la población involucrada para el proyecto de investigación, el 75% de encuestados correspondientes a 40 profesionales, está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contratos ocasionales, debido a que como principal objetivo es que este tiene de satisfacer una necesidad determinada de la institución, pero su uso constante ha hecho que los trabajadores este regidos bajo esta modalidad esperando que se los vuelva a contratar; mientras que el 25% restante manifiesta que debería desaparecer este tipo de contratación dado que brinda una estabilidad para los trabajadores que prestan sus servicios profesionales.

Respecto a la sexta pregunta, los resultados indican que un gran porcentaje de encuestados coinciden que conocen acerca de los principios del derecho al trabajo, y son garantías laborales que les ampara a los trabajadores, siendo obligación por parte del estado ecuatoriano el garantizar y que se cumpla íntegramente; por otro lado, el porcentaje restante de la población involucrada manifiesta que desconocen, esto puede ser que pese a que las leyes

están a nuestro alcance, es la falta de interés de revisión y aplicación de estos conocimientos que son importantes en la convivencia profesional.

Los resultados correspondientes a la séptima pregunta, la gran mayoría de los encuestados coinciden en determinar que el contrato ocasional de prestación de servicios no causa ninguna estabilidad laboral para los trabajadores, dado que esa no fue función por la que fue creada; mientras que el 17% restante de la población manifiesta que se han regido por esta modalidad de contratación, debido a que existe pocas fuentes de empleo a las que puedan acceder.

Respecto a la octava pregunta, los resultados reflejan que un gran porcentaje equivalente al 83% de la población involucrada exactamente, conoce la sentencia de la Corte Constitucional Nro. 296 -15 -SEP – CC, en la que se analiza el contrato ocasional de prestación de servicios y como éste precariza los derechos de los trabajadores, al no tener una estabilidad económica para la cual pueda subsistir él y su familia.

Finalmente, en referencia a la novena pregunta, manifiestan la mayoría que al no estabilizar a los trabajadores y mantenerlos con contratos ocasionales de prestación de servicios, están siendo sometidos a una serie de abusos institucionales, entre una de ellas trabajar horas laborales más allá de las cuarenta semanales y el tener que hacer favores llevándoles realizar de todo para que sean otra vez renovados, precarizando sus derechos a tener un trabajo estable, con una remuneración acorde al labor que desempeña.

Algunos profesionales sugirieron que es necesario una reforma legal respecto al contrato ocasional de prestación de servicios, a fin de buscar que el trabajador se le garantice todos sus derechos. Lo cual es un criterio razonable, pues los derechos consagrados en la Constitución están por encima de cualquier normativa jerárquicamente inferior, tal como lo establece la pirámide de Kelsen.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones.**

De la investigación realizada, así como del respectivo análisis jurídico de los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores, de igual manera el estudio de la sentencia Nro. 296 – 15 – SEP - CC emitida por la Corte Constitucional, y de la información alcanzada en el presente proyecto, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Se realizó el análisis del contrato ocasional de prestación de servicios, concluyendo que en nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano el trabajo es un derecho constitucional siendo importante recordar que vivimos en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia y que el Estado lo protegerá y garantizará; esta modalidad de contratación que ha sido utilizado tanto por las instituciones públicas y privadas al momento de contratar personal en la cual es un convenio entre dos partes, la una a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo una relación de dependencia, y recibiendo una remuneración justa, y la otra a recibir un servicio; entre sus características principales sirve para satisfacer una necesidad institucional específica, y que por la naturaleza que tiene este tipo de contratos no crean una estabilidad laboral.
  
- Se logró analizar los derechos laborales que tienen los trabajadores en el Estado ecuatoriano, se encuentra prescrito en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador como es el derecho al trabajo sin coerción de ninguna clase y que, por sobre todo garantizar la estabilidad laboral de los ciudadanos ecuatorianos, siendo este un derecho económico y un deber social, y es obligación del estado el garantizar el cumplimiento íntegro del mismo dándole una vida digna y decorosa.

- Se analizó e identificó como los contratos ocasionales de prestación de servicios va en contra de los derechos constitucionales debido a que al mantenerles bajo esta modalidad ya no se estaría cumpliendo con el objetivo con la cual fue creada ese tipo de contratación, siendo este tener que satisfacer una necesidad temporal institucional y que al estar sometidos durante cada cierto tiempo a renovar el contrato a los trabajadores intencionalmente, están precarizando los derechos de los trabajadores, ya que no les brinda las oportunidades de acceder a un nombramiento en la institución.

## **5.2. Recomendaciones.**

- A los estudiantes y profesionales del Derecho, la actualización a través de la revisión permanente de las normas jurídicas que están en constante evolución y más aún acerca de los derechos constitucionales, ya que es de suma importancia conocer y saber aplicar correctamente en coherencia con las sentencias determinadas por la Corte Constitucional.
- Se socialice a través de talleres académicos a los trabajadores del Servicio Público y Privado, abogados en el libre ejercicio profesional, instituciones públicas y privadas, a los organismos de control encargados y a la ciudadanía en general, para que se evite que se precaricen los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.
- Que exista una reforma en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, en referente a los contratos ocasionales de prestación de servicios, ya que el excesivo uso de este por parte de las instituciones públicas y privadas hace que los trabajadores no puedan acceder a un nombramiento, estando en una constante inestabilidad laboral y económica.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrera, A. (2020) *Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las mujeres embarazadas y en estado de gestación*. Repositorio digital Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35049/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Castro, S. (2016) *La inestabilidad laboral de los servidores públicos de contratos ocasionales*. Repositorio Digital UNIANDÉS. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3494/1/TUAAB013-2016.pdf>
- Chávez, S. (2016) “*El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador*”. Repositorio Digital UNIANDÉS. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5338/1/PIUAMCO023-2016.pdf>
- Corte Constitucional. (Septiembre de 2015) *Sentencia No. 296-15-SEP-CC*. Corte Constitucional del Ecuador. <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=296-15-SEP-CC>
- Franco, T. (2018) *La falta de estabilidad laboral del trabajador público respecto de los contratos de servicios ocasionales en el Hospital del Día Jacobo & María Elena Ratinoff del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, en el año 2017*. Repositorio Digital Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28965/1/Franco%20Cobe%20C3%20b1a%20Tituto%20052.pdf>
- Gavilanez, A. (2018) *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.pdf>
- Reyes, S. (2017) *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Repositorio digital Universidad Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>

Palomeque, M., Alvarez, M (2019) *Derecho del trabajo*. Salamanca: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Velaña, B. (2019) *La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador*. Revista de la Universidad Técnica de Ambato.

Cuevas, H. (2015). *Precariety, Precariat and Precariousness. A critical comment from Latin America to The Precariat. The New Dangerous Class by Guy Standing*. Revista Latinoamericana

Abad, E. (2016) *El derecho a la estabilidad de los servidores públicos con contratos ocasionales* . Repositorio digital Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1823/1/76326.pdf>

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.pdf>

### **Legislación**

Constitución de la República del Ecuador.

Código del Trabajo.

Ley Orgánica del Servicio Público.

**ANEXOS**

**Anexo No. 1**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

**GUÍA DE ENCUESTA**

Destinatario;

Objetivo:

**Introducción:** la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

**Cuestionario**

**Preguntas:**

1.- ¿Conoce usted lo que es un contrato ocasional de prestación de servicio o de trabajo?

SI ( )

NO ( )

2.- ¿Conoce que tiempo dura un contrato ocasional de prestación de servicios o de trabajo?

SI ( )

NO ( )

¿Cuanto?

.....  
.....

3.- ¿Los trabajadores contratados mediante un contrato ocasional gozan de estabilidad laboral en las instituciones?

SI ( )

NO ( )

4.- ¿Conoce los requisitos que establece la LOSEP; y, el Código de Trabajo para la suscripción del contrato ocasional de prestación de servicios?

SI ( )

NO ( )

5.- ¿Está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contratos para las personas que ingresan a prestar sus servicios personales y profesionales?

SI ( )

NO ( )

¿Por qué?

.....  
.....

6.- ¿Conoce los principios que se sujetan al derecho al trabajo establecido en el Art. 326 de la Constitución del Ecuador?

SI ( )

NO ( )

7.- ¿El contrato ocasional de prestación de servicios o contrato de trabajo causa una estabilidad laboral?

SI ( )

NO ( )

8.- ¿Conoce la sentencia de la Corte Constitucional Nro. 296 -15 -SEP – CC?

SI ( )

NO ( )

9.- ¿Considera usted que se precariza los derechos del trabajador con el contrato ocasional de prestación de servicios?

SI ( )

NO ( )

¿Por qué?

.....  
.....

Sugerencia (opcional):

.....  
.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

