

La naturaleza jurídica de los contratos de servicios ocasionales en el Ecuador

The legal nature of occasional service contracts in Ecuador

Villacís Román, Cecilia Patricia; Franco Monserrate, Martha Asunción; Ortiz Reinoso, Dalia Yasmín

Universidad de Guayaquil; Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.59872/icu.v9i14.564>

Contacto: cecilia.villacisr@ug.edu.ec

Recepción: 14/05/2025; Aceptación: 05/09/2025;

Publicación: 13/10/2025

Palabras claves: Contrato ocasional, servidor público, empleador, estabilidad laboral

Keywords: Temporary contract, public servant, employer, job stability

Resumen

El contrato ocasional supone una forma de pluralismo jurídico en el régimen laboral que, ante su uso recurrente e injustificado en los fines del mismo, produce vulneración de derechos laborales como la estabilidad del servidor público. El presente estudio tiene como objetivo principal establecer a través del análisis crítico la naturaleza jurídica del contrato ocasional del servidor público, a fin de dimensionar sus perspectivas de aplicación dentro del ordenamiento jurídico y determinar su uso apropiado frente a la garantía de protección de derechos del trabajador constitucionalmente reconocidos en el Ecuador. Asimismo, establecer los problemas jurídicos de los contratos en Ecuador, caracterizar doctrinariamente a partir del régimen jurídico nacional y determinar el abordaje metodológico apropiado dentro del análisis de los mismos. Para llevar a cabo el presente estudio, se utiliza una metodología cualitativa y descriptiva de orden principalmente cualitativa en la cual se abordan varias técnicas, entre las que se detallan revisión exhaustiva de bibliografía especializada. Asimismo, se analizan textos legales, tesis, ensayos, artículos académicos pertinentes, jurisprudencia constitucional. Además, se emplean enfoques lógico histórico y fenomenológico jurídico, para desarrollar un entendimiento integral de las implicaciones de cada legislación en la relación laboral. Con relación a los principales resultados obtenidos se concluye que la utilización de los contratos vulnera el principio constitucional que garantiza la continuidad en el empleo, utilizados por las instituciones públicas; asimismo, conducen a que los servidores públicos pongan poco interés en el desarrollo de sus actividades normales.

Abstract

The occasional contract represents a form of legal pluralism in the labor system. Its recurrent and unjustified use violates labor rights, such as the stability of public servants. The main objective of this study is to establish, through critical analysis, the legal nature of the occasional public servant contract, in order to assess its application prospects within the legal system and determine its appropriate use in light of the guarantee of protection of workers' constitutionally recognized rights in Ecuador. It also aims to establish the legal problems of contracts in Ecuador, provide a doctrinal characterization based on the national legal system, and determine the appropriate methodological approach for their analysis. To carry out this study, a primarily qualitative and descriptive methodology is used, addressing several techniques, including a comprehensive review of specialized literature. Legal texts, theses, essays, pertinent academic articles, and constitutional jurisprudence are also analyzed. Historical-logical and legal-phenomenological approaches are employed to develop a comprehensive understanding of the implications of each legislation on the employment relationship. Regarding the main results obtained, it is concluded that the use of contracts, as used by public institutions, violates the constitutional principle guaranteeing continuity of employment. Furthermore, they lead to public servants showing little interest in the performance of their normal activities.

Introducción

El trabajo como hecho social cuenta con una dimensión constitucional plenamente reconocida en nuestro régimen jurídico, el cual presenta una faceta doble como herramienta y límite para consolidación de un contrapeso que permita equilibrar las relaciones asimétricas entre la fuerza laboral y la empleadora, que paradójicamente, este carácter protector del derecho del trabajo se ve mermado en servidores públicos que laboran bajo la figura de contrato ocasional.

Esta situación supone una tensión normativa entre uno de los derechos del buen vivir como el derecho al trabajo y su debilitamiento a través de figuras contractuales como el del contrato ocasional del sector público, que requiere de un discernimiento crítico a fin de dilucidar su naturaleza y su eventual reorientación ante su posible incompatibilidad con el marco de protección constitucional al derecho al trabajo de los servidores públicos (Villaruel Guamán & Medina Medina, 2022).

Si bien nuestro régimen jurídico garantista asegura la igualdad formal, ante la ley, y la igualdad material respecto de los demás sujetos derechos, en términos de no discriminación, orientadas a la facilitación del acceso a las mismas oportunidades, la situación de los servidores públicos bajo contrato ocasional supone un desafío para estas prerrogativas.

Es por eso que la Constitución en su artículo 33 eleva al trabajo a deber social y derecho económico, siendo imperativo que el Estado asuma un papel de garante para los trabajadores, garantizando una vida digna, decorosa, con remuneración justa, escogido libremente y que sea fuente de realización, además, que responda a los principios consagrados en el artículo 326 de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, el derecho a laborar en un ambiente sano que garantice la salud, seguridad y bienestar Bósquez *et Al* (Bósquez Remache, Campaña Muñoz, & Chica López, 2022).

El presente trabajo de investigación efectuó un análisis crítico de los derechos laborales que asisten a los funcionarios que se encuentra vinculados a las entidades estatales por medio de modalidad de contratación no permanente, de conformidad con el marco de protección jurídica de nuestro régimen legal frente y los postulados doctrinales de la garantía constitucional de acceso al empleo y la permanencia de los trabajadores, frente al abuso de esta modalidad contractual a consecuencia de uso más allá del tiempo que permite su aplicación y la recurrencia de su uso más allá de lo razonable por parte de la administración.

El servidor público es una persona que cuenta con la capacidad operativa y administrativa para la realización de una determinada actividad dentro de un cargo público, se trata de una persona natural que presta sus servicios personales a una dependencia del Estado, bajo una remuneración (Barreno García, 2022).

A lo largo de los años se ha podido corroborar la tendencia creciente de abusar del uso de una figura contractual que bien aplicada, obedece a situaciones circunstanciales donde la administración busca satisfacer necesidades puntuales por medio de la relación laboral de carácter temporal, lo cual desnaturaliza y deja sin protección la garantía constitucional del trabajo. El abuso de esta modalidad contractual se entiende como una manera de evadir la realización de concursos de méritos y de oposición, para la satisfacción de requerimientos permanentes de la administración, fomenta la inestabilidad laboral injustificada y representa un desperdicio de recursos para el Estado que invierte en capacitaciones en un personal del que se pretende deshacer pronto (Velaña Bayas, 2019).

Como es lógico, la estabilidad laboral representa un de los pilares fundamentales sobre los que descansa las relaciones de trabajo garantista en derecho, siendo el contrato de servicios ocasionales una modalidad de flexibilización que justifica su racionalidad cuando se requieren para actividades eventuales, sin embargo, su abuso afecta a este principio generando inseguridad laboral en perjuicio de la calidad de vida de los servidores.

La Psicología Organizacional, se preocupa por la situación a la que se ven abocados los trabajadores dominado presiones «efectivistas» y «eficiencistas» frente a la coacción de la inestabilidad laboral, situación que genera sensación de inseguridad sobre su permanencia y a la posibilidad de supervivencia, exigiendo el compromiso con la organización basado exclusivamente en el terror de la amenaza constante con su prescindibilidad (Romero Muñoz, 2017).

El actual trabajo de investigación representa una oportunidad crucial para abordar la situación de derechos de los servidores públicos bajo contrato ocasional de servicios, como resultado de un abuso de esta modalidad de vinculación laboral con el sector público, a fin de examinar su consecuencia sobre el acceso a las garantías constitucionales laborales y la efectividad del principio de continuidad en el empleo, dentro del principio reconocido por nuestro régimen constitucional garantista (Mera López, 2015). Para lo cual se detalla a continuación en la Tabla 1 los elementos de los contratos ocasionales que permite la contratación de un trabajador para cubrir necesidades extraordinarias y temporales dentro la institución, sin que estas formen parte de su actividad habitual. En Ecuador, este tipo de contrato está regulado por la Ley Orgánica del Servicio Público y debe cumplir con ciertos requisitos para su validez jurídica (Tamami Bedón, 2023).

Tabla 1. Elementos de los Contratos Ocasionales

Requiere Autorización	Máxima Autoridad de Institución Pública debe otorgar aval
Necesidad Temporal o No Permanente	Unidad de Talento Humano debe Motivar la Necesidad Institucional
Partida Presupuestaria	Constatación de Recursos Suficiente Requeridos Mediante Certificación de Partida
Tiempo de Duración Máximo	El contrato Ocasional No puede Superar los 12 meses continuos o discontinuos.
Limite Institucional	Prohibición de Exceder el 20% del Total del Personal Institucional para Contratar Personas Para Servicios Ocasionales.
Relación de Dependencia y Subordinación	Los Servicios Consisten en la Seguimiento de Instrucciones y Órdenes para la Ejecución.

Fuente: Elaboración Propia

Metodología

La orientación metodológica del presente estudio se adscribe al esquema cualitativo de la metodología jurídica de la investigación científica, aplicados al problema de estudio concerniente al contrato ocasional y sus implicaciones desfavorables para el precepto constitucional de la estabilidad de los trabajadores y al plexo de derechos laborales coligados a este principio jurídico del derecho social y protector (Nizama Valladolid & Nizama Chávez, 2020).

El diseño de la investigación jurídica representa un desafío importante para cumplir con los objetivos de investigación, que funciona como un programa que va direccionar el plan de la investigación, el mismo que puede ser definido como el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas que predefinidas por el investigador en el proceso académico de investigar, permiten estructura el curso indagatorio orientado a dar respuestas las cuestiones investigativas establecidas en el plan de investigación (Ramos Flores, 2022).

A fin de acometer un estudio sistemático del contrato ocasional el plan estratégico cualitativo, ha permitido proyectar los aspectos que van a abordarse en la investigación, haciendo posible definir de manera concreta el alcance jurídico de principios como la estabilidad laboral y la colisión jurídica de este frente a esta modalidad contractual del servicio público inestable.

Por medio de un diseño correcto, se emprenden investigaciones efectivas, el diseño cualitativo implementado en el presente trabajo de investigación, es una herramienta privilegiada para desarrollar un estudio crítico del contrato ocasional, de tal suerte que se puede aportar elementos de análisis respecto de esta figura contractual y su pertenencia constitucional (Porras Velasco, 2015).

Es decir, el diseño adoptado ha facilitado la adecuada delimitación temática de la investigación en términos de rigor académico (Delgado Alcívar, 2023), lo cual hace posible la construcción de nuevas perspectivas teóricas, sobre la base de la eficacia del diseño, que facilita del fenómeno estudiado y ofrecen posibilidades concretas de aplicación a situaciones jurídicas.

En el enfoque cualitativo, la presente investigación desarrollada se ha centrado en fundamentar jurídica y doctrinariamente, el uso del contrato ocasional como herramienta de la administración para la satisfacción de necesidades puntuales, momentáneas y extraordinarias, como un fin en principio legítimo, pero que ha caído en una constante desnaturalización que debilitan el vigor del principio de estabilidad laboral, la seguridad jurídica y estabilidad quienes prestan servicios en el sector público bajo esas condiciones.

Para Olvera García (Olvera García, 2015), esto caracteriza a los diseños de investigaciones en el derecho, pues su vocación cualitativa, hace posible identificar los elementos constitutivos de un fenómeno, un caso o hecho de jurídico trascendente,

donde se pretende determinar sus conexiones intrínsecas, así como establecer las relaciones, procesos e instituciones jurídicas en las que se encuentran inmersos los sujetos de derechos.

Precisamente, lo que se ha hecho con el actual diseño de investigación cualitativa que analiza al contrato de servicios ocasionales, es demarcación lógica, conceptual y doctrinaria, de esta figura jurídica para la vinculación laboral en el sector público, que soslaya el principio de permanencia laboral, en términos de que no requiere justificación para el despido, lo cual a partir del presente trabajo de tesis ha abierto un abanico de reflexiones críticas en términos de garantías de derechos (Morocho Betancourt, 2023).

Resultados y Discusión

A partir de la presente investigación y los hallazgos de las entrevistas ha sido posible establecer lo siguiente:

1. El contrato ocasional es una modalidad de vinculación de trabajo en el sector público destinado a satisfacer necesidades puntuales de la administración, que tiene por naturaleza ser temporal, sin embargo, este ha sido materia de permanente desnaturalización;
2. La desnaturalización de la modalidad de vinculación temporal colisiona irremisiblemente con derechos a la estabilidad laboral, seguridad jurídica, no precarización del trabajo, no discriminación y subvierte la protección social a la que tiene derecho todo trabajador;
3. La única manera superar esta tensión normativa entre los preceptos del artículo 58 inciso 8 de la Ley Orgánica de Servicios Público con el artículo 332 de la Constitución sobre la estabilidad es reformando normativa vigente.

La estabilidad laboral es una premisa básica fundamental que da sustento al bienestar de los trabajadores como principio de protección social y preconiza que las relaciones laborales propendan a ser cada vez más justas y equitativas, por lo que de una mirada doctrinaria este valor jurídico trasciende las nociones superficiales de simple continuidad del empleo, sino que se corresponde a la concepción del trabajo como fuente de realización, inclusión social y dignidad humana (Lalanne, 2015).

Es decir, que el principio de estabilidad laboral opera como una garantía frente a la inseguridad económica que permite contrarrestar las inequidades connaturales al mercado y limita los riesgos de explotación laboral, permitiendo dotar de protección al trabajador frente decisiones que pudieran resultar arbitraria e injustificadas (Jácome Araque, 2024).

Al 2015 se determinó la desnaturalización del contrato ocasional por parte de la Corte Constitucional que en su SENTENCIA N.° 296-15-SEP-CC, CASO N.° 1386-10-EP que uso excesivo en el sector público de este contrato para cubrir funciones de que son de carácter permanentes, trasgreden los derechos laborales de las personas trabajadoras, lo cual no solo los afecta ellos, sino que también afecta la calidad y eficiencia de la prestación de servicios del Estado (SENTENCIA No. 296-15-SEP-CC, 2015).

El máximo órgano de justicia Constitucional en su momento instó a las entidades públicas del Estado a abstenerse de recurrir a la renovación sucesiva de estos contratos ocasionales, pues si requieren persona de manera constante y permanente en el tiempo lo que corresponde es la creación de la plaza laboral (Merchán Merchán, 2024).

Por lo que el presente trabajo de estudio ha permitido establecer el carácter potencialmente lesivo de la modalidad de vinculación temporal dentro de la administración pública para el goce en el principio garantía de la estabilidad de los trabajadores, que en su concepción primigenia no resulta perjudicial para la vigencia plena del principio de estabilidad laboral, pero ante su usual desnaturalización mediante la constate renovación, pierde su esencia de medio para satisfacer requerimientos temporales de la institución, para convertirse en una fuente de carencias laborales que impone a un trabajador tan productivo y capaz como los de carrera administrativa, la inseguridad jurídica y la vulneración de derechos como régimen laboral.

Visto a través de estos elementos de análisis, el contrato ocasional menoscaba las posibilidades de acceder a los derechos a un seguridad social, estabilidad económica y capacidad para acceder a oportunidades de desarrollo, cada renovación del contrato ocasional significa pérdida de garantías para los que trabajan bajo esta modalidad de vinculación laboral en el sector público (Chávez Villacrés, 2016).

Lo antes expuesto, pone de manifiesto la necesidad de abordar una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público en que su inciso 8 contrariando el sentido prístino de la Constitución de la República del Ecuador dice que este tipo de trabajador no tiene derecho a gozar de estabilidad, se contraponen al artículo 325 de la Carta Magna sobre la obligación del Estado en garantizar la prerrogativa de ejercer una actividad laboral con respaldo institucional del trabajador del subsiguiente artículo 326, la fuente inestabilidad laboral que representa el abuso del contrato ocasional hace necesario optimizar su aplicación (Asamblea Constituyente, 2008).

La presente investigación representó un esfuerzo por renovar el enfoque jurídico de aplicación de las normas en favor de la evolución constante de los derechos, una mayor adecuación con el orden constitucionalmente establecido y los derechos fundamentales que enarbola el plexo de constitucionalidad, especialmente para un sector social tan sensible como lo es la clase trabajadora hoy venida a menos con el recrudescimiento del neoliberalismo.

Resulta importante abordar lo que concierne al contrato ocasional de la Ley Orgánica de Servicio Público el cual ante su falta de conformidad con el principio laboral de estabilidad, trabajo digno y derecho al trabajo garantizados por el Estado a través de su Constitución tiene un fuerte impacto desfavorable en el goce de derechos, económicos y sociales (Chiriboga Izquieta, 2017).

Tal como se ha podido corroborar dentro del análisis se circunscribe a un ámbito específico jurídico doctrinal considerando el involucramiento de la dilucidación de los principios elementales del derecho de protección al trabajador y dimensiona su proyección dentro del régimen jurídico, a fin de determinar la prevalencia del principio de estabilidad laboral como una noción transversal que no puede excluir al trabajador ocasional y menos todavía si se lo hace para desvirtuar la esencia temporal del contrato ocasional en desmedro de los empleados.

Dentro de la investigación realizada se refleja una tensión entre la necesidad de flexibilidad en el empleo público y la protección de los derechos laborales (Franco Enríquez, 2014), mientras que pueden ofrecer cierta estabilidad temporal, su uso puede contribuir a la precarización del empleo si no se manejan adecuadamente. La clave está en encontrar un equilibrio que garantice tanto la eficiencia administrativa como la seguridad laboral de los servicios públicos (Calcina Yasan, 2021).

En consecuencia, se evidencia que los contratos ocasionales no consolidan un régimen de vinculación estable genuina y funcional bajo parámetro de seguridad jurídica. Además, mencionan a los contratos son temporales por naturaleza y no brindan la misma seguridad que un nombramiento definitivo. Los empleados de contratos ocasionales suelen enfrentar desafíos como inseguridad laboral, limitaciones en beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.

Por otra parte, se establece que el principal mecanismo para que los servidores públicos con contrato ocasional accedan a un nombramiento definitivo sería el concurso de méritos; a pesar de que, no queda claro si este proceso se aplica de manera sistemática en la práctica.

De la misma manera, cabe mencionar que los desafíos que enfrentan los servidores públicos con contratos ocasionales incluyen la llegada de nuevas administraciones, que a menudo resultan en la remoción de personal. También se destaca que estos contratos pueden ser utilizados para la precarización del empleo ya que permiten a las autoridades despedir a trabajadores de manera arbitraria, lo que genera un ambiente de inestabilidad y temor (Aguagallo Rivera & Basantes Morales, 2024).

Es por ello que, para abordar los desafíos de los contratos ocasionales, se sugiere varias reformas a la LOSEP como establecer límites claros a la duración de los contratos ocasionales, garantizar la igualdad de beneficios laborales para empleados de contratos y con nombramiento definitivo; por último, implementar evaluaciones de desempeño regulares y objetivas para los empleados de contratos ocasionales.

Con el fin de impedir que los trabajadores vinculados mediante un acto administrativo temporal recurran a instancias judiciales, las autoridades responsables de emitir un acto administrativo de desvinculación deben fundamentar debidamente su decisión, dejando explícita la causa que la origina y el respaldo normativo que la sustenta (Gaviláñez Criollo, 2018). El ingreso legítimo al ámbito público, ya sea bajo modalidad temporal o mediante un acto provisional, debe efectuarse exclusivamente a través de un proceso de selección de personal, sustentado en concurso público, sin que exista otra vía válida de incorporación (Antezana de Guzman, 2012).

Conclusiones

La estabilidad laboral es una premisa básica fundamental que da sustento al bienestar de los trabajadores como principio de protección social y preconiza que las relaciones laborales propendan a ser cada vez más justas y equitativas, por lo que de una mirada doctrinara este valor jurídico trasciende las nociones superficiales de simple continuidad del empleo, sino que se corresponde a la concepción del trabajo como fuente de realización, inclusión social y dignidad humana.

El principio de estabilidad laboral opera como una garantía frente a la inseguridad económica que permite contrarrestar las inequidades connaturales al mercado y limita los riesgos de explotación laboral, permitiendo dotar de protección al trabajador frente decisiones que pudieran resultar arbitraria e injustificadas (Balda Valdiviezo, 2023).

De la investigación realizada se ha permitido establecer el carácter potencialmente lesivo del instrumento jurídico de vinculación temporal en instituciones del estado para el goce de este principio y garantía de la estabilidad de los trabajadores, que en su concepción primigenia no resulta perjudicial para la vigencia plena del principio de estabilidad laboral, pero ante su usual desnaturalización mediante la constate renovación, pierde su esencia de medio para satisfacer requerimientos temporales de la institución, para convertirse en una fuente de carencias laborales que impone a un trabajador tan productivo y capaz como los de carrera administrativa, la inseguridad jurídica y la vulneración de derechos como régimen laboral.

Se logró analizar los derechos laborales que tienen los servidores en el estado ecuatoriano, determinado en el artículo 35 de la carta magna, como es el goce del empleo sin afectación laboral y tampoco coerción; pero sobre todo garantizar la permanencia en el ejercicio de las funciones públicas, por ser un derecho económico y un deber social (Maldonado Jara, 2022). Asimismo, es obligación del estado ecuatoriano garantizar el cumplimiento de la estabilidad laboral de los agentes estatales con vínculo laboral eventual con ejecución de actividades dándole una vida y decorosa (Olvera García, 2015).

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento a la familia y a la Universidad de Guayaquil por el apoyo brindado, invaluable en este trabajo de investigación científica. Su compromiso, esfuerzo y generosidad han sido fundamentales para el éxito de nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos profundamente a todas y cada una de las docentes investigadoras que participamos en la elaboración de este trabajo de investigación científica, quienes aportaron con su conocimiento técnico, proporcionando soluciones innovadoras y orientación experta que han fortalecido cada etapa de nuestro trabajo. Su dedicación y profesionalismo han sido un pilar esencial en la construcción de esta investigación.

Cada uno de las autoras de este artículo científico han dejado una huella significativa, demostrando que el esfuerzo conjunto y la solidaridad pueden transformar realidades. Con gratitud y admiración, reiteramos nuestro compromiso de continuar presando dentro del ámbito de bienestar, entusiasmo y responsabilidad que han inspirado con su apoyo.

Referencias Bibliográficas

- SENTENCIA N.° 296-15-SEP-CC (Corte Constitucional 9 de septiembre de 2015). Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNblDGE6J2FsZnJlc2NvJywgXVpZDonNmVlODY3YjltNzNmMi00M-WYzLWI2ZGtNTVlNWNmMjJiYzIxLnBkZid9
- Aguagallo Rivera, T., & Basantes Morales, F. (2024). *El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social*. Riobamba: UNACH. doi:<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12601>
- Antezana de Guzman, P. (2012). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78. doi:https://www.scielo.org/bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci_arttext
- Asamblea Constituyente. (2008). Registro Oficial 449. Quito: Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Balda Valdiviezo, J. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador. *Frónesis: Revista de filosofía jurídica, social y política*, 30(2), 104-123. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9073871&orden=0&info=link>
- Barreno García, J. (2022). *La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP*. Guayaquil: UCSG. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20086/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-475.pdfDzSAQc1ODhqMG0qAllsAIB&>
- Bósquez Remache, J., Campaña Muñoz, L., & Chica López, L. (2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 248-26. doi:<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3292>
- Calcina Yasan, M. (2021). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1296>
- Chávez Villacrés, 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*. Ambato : Uniandes. doi:<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5338>
- Chiriboga Izquieta, H. (2017). Historia del Derecho Laboral como instrumento político del. Guayaquil: ucsg. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9498/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-164.pdf>
- Delgado Alcívar, C. (2023). Abordaje de la investigación en las ciencias jurídicas con referencia a su tipología en la enseñanza del derecho. *Polo del Conocimiento*, 18(12), 1122-1140. doi:<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6334/15905>
- Franco Enríquez, J. (2014). La involución del derecho del trabajo. *Salud de los Trabajadores*. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 3-6. doi:https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100001&lng=es&tlng=es
- Gavilán Criollo, A. (2018). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. doi:<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27466>

- Jácome Araque, O. (2024). *Los contratos ocasionales y nombramientos provisionales, su influencia en el proyecto de vida de los funcionarios públicos*. Latacunga: Universidad del Norte. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/12224/1/MUTC-001859.pdf>
- Lalanne, J. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho. Segunda época*, 10(11), 135-177. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234706161.pdf>
- LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. (2010). *Registro Oficial No.294*. Quito: Asamblea Nacional. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3407/1/Ley%20Org%c3%a1nica%20del%20Servicio%20P%c3%bablico.pdf>
- Maldonado Jara, A. (2022). *Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. doi:<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9999>
- Mera López, H. (2015). La Subdivisión de los Contratos como Fuente de Responsabilidad de los Servidores Públicos en el Ecuador. Quito: UTPL. doi:<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/12803>
- Merchán Merchán, V. (2024). *Uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral*. Cuenca: Universidad de Cuenca. doi:<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/43536>
- Morocho Betancourt, M. (2023). La simulación de contratos individuales de trabajo en el Ecuador. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. doi:<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11398>
- Nizama Valladolid, M., & Nizama Chávez, L. (2020). EL ENFOQUE CUALITATIVO EN LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA, PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y SEMINARIO DE TESIS. *Universidad de San Martín de Porres*, 2(38), 69-90. doi:<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2020.v38n2.05>
- Olvera García, J. (2015). *METODOLOGÍA de la INVESTIGACIÓN JURÍDICA para la investigación y la elaboración de tesis de licenciatura y posgrado*. Toluca: Miguel Ángel Porrúa. doi:https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3897/1/ Metodologia-de-La-Investigacion-Juridica_Jorge%20Olvera%20Garc%c3%ada%20%282015%29.pdf
- Ortega, G., & Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Revista Qualitas*, 25(25), 1-14. doi:<https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Porrás Velasco, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *Revista de Derecho*(24), 89-116. doi:<http://hdl.handle.net/10644/5285>
- Ramos Flores, J. (2022). *El diseño de investigación en las investigaciones jurídicas*. Lima: Pasión por el Derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/el-diseno-de-investigacion-en-las-investigaciones-juridicas/>
- Tamami Bedón, D. (2023). *Los contratos de servicios ocasionales a los servidores públicos y la inestabilidad laboral en el sector público, efectos y consecuencias jurídicas*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. doi:<https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6209>
- Velaña Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*(22), 20-23. doi:<http://dx.doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720>
- Villarroel Guamán, J., & Medina Medina, V. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 184-199. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242>