" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."



TÍTULO: "IMPACTO DE LOS CONTRATOS OCASIONALES QUE SUPERAN LOS DOS AÑOS EN LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL HOSPITAL DEL IESS DE AMBATO".

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE

ANDRÉS EDUARDO ÁLVAREZ MEJÍA

NOMBRE DEL TUTOR

MSC. DANIEL RICARDO RUIZ C.

SAMBORONDÓN, DICIEMBRE, 2024

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor de ANDRÉS EDUARDO ÁLVAREZ MEJÍA, estudiante de la Facultad de Derecho, Política y Desarrollo de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo,

CERTIFICO

Que, una vez analizado el trabajo de titulación titulado “IMPACTO DE LOS CONTRATOS OCASIONALES QUE SUPERAN LOS DOS AÑOS EN LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL HOSPITAL DEL IESS DE AMBATO”. Presentado como requisito previo a obtener el grado de Abogado, el mismo cumple con los requisitos y méritos académicos, razón por la cual lo **APRUEBO** para su presentación.



Msc. Daniel Ricardo Ruiz Calvachi

TUTOR

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

Información de Autor

Andrés Álvarez Mejía, ecuatoriano de 37 años de edad, nacido en Quito-Ecuador, estudiante egresado de derecho en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo ubicada en el Edificio P, Km. 2.5 Vía Puntilla Samborondón. Correo andres.alvarez@uees.edu.ec; bachiller en Ciencias Sociales por el Colegio Frances de Quito, he estudiado leyes gracias a mi pasión por la justicia y la defensa de los débiles frente a abusos autoritarios.

Inicie mis estudios en jurisprudencia en el año 2007 en la Universidad de las Américas, por motivos personales no logre culminar la carrera. Retomando mis estudios en la UEES.

Trabajo en el estudio jurídico E Juri López Asociados, desde el año 2014, formado parte del equipo de trabajo tanto operativamente como asesor externo y comisionista, tengo experiencia en materia penal, y administrativa.

Soy asesor jurídico de la Asociación Nacional de Artesanos del Ecuador, he obtenido mi certificación como mediador.

Gracias a la obtención de este grado académico, lograré cumplir la meta de no solo bridar asesorías y dar apoyo a la firma, si no, más bien, abordar todo el caso y impulsar soluciones jurídicas a cada cliente.

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

Resumen

El presente artículo aborda la problemática respecto a la renovación constante y permanente de los contratos ocasionales en el Hospital del IESS de Ambato y cómo esta conducta de la administración pública termina perjudicando la estabilidad y precariza el servicio público, afectando la calidad de vida de los servidores públicos de la salud; este tipo de comportamiento en la expone a los servidores de la salud a una incertidumbre laboral y a un estrés permanente.

El presente artículo analiza que, en el sector de la salud, esta práctica también compromete la continuidad y calidad de los derechos de médicos y servidores en los hospitales públicos; se recomienda fortalecer los procesos de contratación mediante concursos de mérito y oposición, limitar los contratos ocasionales a casos estrictamente temporales y promover reformas legales que garanticen estabilidad laboral.

Estas medidas contribuirían a mejorar las condiciones laborales, proteger derechos fundamentales y reforzar la eficiencia institucional en el sector público.

Palabras claves: Contrato ocasional, estabilidad laboral, Seguridad Social, contratos ocasionales.

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

Abstract

This article addresses the problem regarding the constant and permanent renewal of occasional contracts at the IESS Hospital in Ambato and how this conduct of the public administration ends up harming the stability and precariousness of the public service, affecting the quality of life of public health workers; this type of behavior exposes health workers to job uncertainty and permanent stress.

This article spurs that in the health sector, this practice also compromises the continuity and quality of the rights of doctors and workers in public hospitals; it is recommended to strengthen the contracting processes through merit-based competitions, limit occasional contracts to strictly temporary cases and promote legal reforms that guarantee job stability.

These measures would contribute to improving working conditions, protecting fundamental rights and strengthening institutional efficiency in the public sector.

Keywords: Occasional contract, job stability, Social Security, occasional contracts.

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

Introducción

El derecho al trabajo y, particularmente, el derecho a la estabilidad laboral es un principio fundamental en Ecuador y se encuentra respaldado por la Constitución[1]. Este derecho no solo asegura una fuente de ingreso, sino que también garantiza condiciones que permitan la autorrealización y crecimiento profesional de los trabajadores. En el sector público, este derecho cobra mayor relevancia debido a que la estabilidad laboral también es sinónimo de calidad y continuidad en los servicios proporcionados por el Estado a la población. No obstante, la situación actual en Ecuador revela una contradicción entre estos principios y la realidad laboral de miles de servidores públicos contratados bajo la modalidad de contratos ocasionales. Estos contratos, a criterio de Andrade que ha señalado lo siguiente "aunque fueron creados con una finalidad temporal y específica, se han convertido en una herramienta de contratación a largo plazo"[2]. Lo anterior demuestra que de manera directa se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores y exponiéndolos a una situación de inestabilidad e incertidumbre laboral.

En principio, los contratos ocasionales en Ecuador se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), la cual permite su utilización para satisfacer necesidades temporales en el entorno de la administración pública. No obstante, la temporalidad de estos contratos ha sido extendida de forma reiterada, lo que contraviene el espíritu de la ley y deja en una posición vulnerable a aquellos servidores que se ven obligados a trabajar durante varios años sin contar con la protección que brindan

[1] Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[2] ANDRADE LORENA, *Derecho laboral ecuatoriano principio y fundamentos*,2020, p.75.

los contratos indefinidos o permanentes[3]. Esta problemática afecta particularmente a sectores como educación, salud y administración pública, donde las necesidades de personal no son temporales, sino estructurales y permanentes.

La ausencia de estabilidad laboral que acompaña a los contratos ocasionales en Ecuador a criterio de Loor "tiene un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores. Estos servidores no pueden acceder a ciertos beneficios que tienen los empleados con contratos permanentes"[4]. Lo anterior demuestra que se limitan derechos como la seguridad en el empleo, la posibilidad de obtener créditos a largo plazo, y el desarrollo de un proyecto de vida. Además, al no contar con estabilidad, los trabajadores se ven constantemente en riesgo de perder su empleo, lo que afecta su capacidad para planificar y comprometerse con objetivos a largo plazo tanto a nivel personal como familiar. Esta falta de previsibilidad en la relación laboral también impacta la estabilidad mental y emocional del personal quienes se encuentran en una constante situación de estrés e inseguridad.

Desde una perspectiva constitucional, la situación que enfrentan los trabajadores con contratos ocasionales prolongados en el sector público se puede considerar una vulneración de sus derechos fundamentales. La Constitución ecuatoriana establece el principio de irrenunciabilidad de derechos, lo que significa que los trabajadores no pueden renunciar voluntariamente a las protecciones y beneficios establecidos por la ley[5]. Sin embargo, al verse sujetos a contratos ocasionales renovados

---

[3] BERMEO JENNIFER, *Manual de derecho laboral ecuatoriano análisis del código del trabajo y reformas recientes*,2023.
[4] LOOR, *Análisis del derecho laboral en el Ecuador contrato y relaciones laborales especiales*,2022, p.53.
[5] ANDRADE LORENA, *Derecho laboral ecuatoriano principio y fundamentos*,2020, p.75.

indefinidamente, estos empleados se ven obligados a aceptar condiciones laborales precarias, bajo el riesgo de perder su empleo si no acceden a esta modalidad contractual. Este problema refleja una evidente precarización del empleo en el sector público, que se aleja del mandato constitucional de proporcionar trabajo digno y estable.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Analizar el impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar los elementos doctrinarios de los contratos ocasionales.
- Describir en que situaciones se hace necesario la práctica de contratos ocasionales.
- Identificar y analizar qué derechos constitucionales vulneran los contratos ocasionales.

2. Marco teórico

2.1. Estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano - concepto y relevancia de la estabilidad laboral en instituciones públicas

La estabilidad laboral es un principio básico dentro de toda relación laboral, bien desde la óptica privada o pública, y lo que pretende es lograr una permanencia del servidor en su puesto de trabajo, en este sentido es valiosa la opinión de García que

la ha definido de la siguiente manera: La estabilidad laboral implica la garantía que el trabajador no será despedido sin justa causa y que pueda estar de forma determinada en su puesto de trabajo tomando en consideración que el trabajo es un derecho social que permite que una persona pueda mantenerse a sí misma, así como también a su núcleo familiar[6].

De acuerdo con el criterio del autor anterior, se evidencia que la estabilidad laboral es un derecho innato que posee todo trabajador, que ha sido creado por el legislador con la finalidad de que pueda tener una continuidad laboral y que no viva bajo la angustia o el estrés de que puede ser despedido en cualquier momento. En este sentido la estabilidad no solamente es positiva para el trabajador, sino también para el empleador en aquella medida que este último se consolide va a tener mayor experiencia y mayor rendimiento en cualquier puesto de trabajo.

En este mismo orden de ideas, es valiosa la opinión de Pérez quien señala que la estabilidad laboral un rol central en la administración pública, señalando lo siguiente: La estabilidad laboral es un derecho esencial de todo servidor público, porque le va a permitir poder desarrollarse a través del tiempo en un mismo puesto o mediante un sistema evolutivo de concursos o de consecución de objetivos, poder ir escalando posiciones dentro de la administración, en consecuencia, es un derecho esencial que forma parte de la relación que vincula al ciudadano con el Estado[7].

---

[6] GARCÍA PAOLA, *Estabilidad laboral y protección de la familia en el derecho del trabajo*, 2020, p.42.

[7] PÉREZ ANTONIO, *Derecho administrativo y gestión pública fundamento y desafíos contemporáneos*, 2020, p.38.

Al efectuar un análisis de la definición anterior se demuestra que todo servidor público, tiene derecho esencial a poseer una estabilidad laboral que implica poder estar de manera indefinida desempeñando un cargo dentro de la administración pública, así como también tener el derecho a evolucionar y a tener una carrera que permita la evolución natural de acuerdo con la preparación de la persona.

De igual manera es importante la opinión de Pantoja quien ha señalado lo siguiente: El Estado, tiene la obligación indeclinable de garantizar el principio de estabilidad laboral a todos los trabajadores, mucho más aquellos que trabajan dentro de la administración pública, con la finalidad de garantizar su realización como persona y que tengan la garantía que de cumplir con las obligaciones derivadas de sus cargas laborales, van a permanecer de forma indeterminada en sus puestos de trabajo[8].

Al efectuar un análisis del artículo anterior es significativo indicar que el derecho al trabajo es esencial y mucho más dentro del campo de la administración pública ya que la idea central no es efectuar contratos de manera temporal ya que en este tipo de situaciones salvo que sea necesario no se garantiza el principio de estabilidad laboral así como también es muy poco probable que un corto tiempo un trabajador pueda sacar su mejor versión así como también adaptarse a las necesidades y evolucionar tanto como persona como servidor en el ámbito público.

2.2. Los contratos ocasionales

[8] PANTOJA MARÍA, *Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados*, 2020, p.115.

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

Contrato ocasional en materia de la administración pública es una excepción a la norma general. En este sentido es importante la opinión de Córdova quien lo ha definido de la siguiente manera: El contrato ocasional es una modalidad contractual que tiene como elemento esencial su temporalidad, ya que él mismo ha sido creado en virtud de condiciones específicas de las necesidades de un órgano de la administración pública, con una duración máxima de un año, que puede prorrogarse dependiendo de las circunstancias del caso concreto por un año más[9].

Al efectuar un análisis de la cita anterior, se demuestra que el contrato ocasional ha sido creado por el legislador ecuatoriano con la finalidad de resolver problemas puntuales que tengan una temporalidad limitada, en consecuencia, el mismo tiene como característica esencial que no va a ser perdurable en el tiempo, por tal motivo es una forma de contrato que no garantiza una estabilidad laboral.

De igual forma es importante la opinión de Andrade quien define el contrato ocasional de la siguiente manera: En el ordenamiento jurídico ecuatoriano el contrato ocasional que se aplica al sector público, es considerado como un acuerdo de voluntades a los efectos de que el Estado y la Administración Pública puedan cubrir necesidades transitorias que se encuentran contempladas de la Ley Orgánica del Servicio Público, con una duración limitada por una necesidad específica que se requiera[10].

---

[9] CORDOBA JOSÉ, *Derecho laboral ecuatoriano principio y aplicaciones prácticas*,2020, p.77.
[10] ANDRADE PEDRO, *Modalidades de contratación laboral en el sector público ecuatoriano*, 2021, p.44.

De acuerdo al criterio del autor anterior, el contrato ocasional que se aplica que en el sector público del ordenamiento jurídico ecuatoriano, tiene como fin cubrir determinadas situaciones de manera limitada y temporal, y posee una semejanza a lo que son los contratos de plazo fijo, por tal motivo, son excepcionales y su duración es limitada en el tiempo, tomando en consideración que la naturaleza de este tipo de contrato es que un servidor público pueda cumplir una actividad de manera temporal.

En este mismo orden de ideas es valioso citar la definición de Ramírez quien con relación al contrato ocasional señala lo siguiente: Es una forma de contratación excepcional, ya que la característica esencial de cualquier cargo en la administración pública es la durabilidad y su estabilidad laboral. Ahora bien, existen situaciones específicas en las cuales la administración necesita efectuar una contratación por periodos determinados y para actividades específicas y es allí donde surge el contrato ocasional[11].

De acuerdo con la cita anterior, se evidencia que el legislador ha creado esta figura jurídica a los efectos de cubrir situaciones excepcionales de forma temporal, que puedan surgir en la administración pública, por tal motivo, este tipo de prácticas no pueden generalizarse, así como tampoco se pueden extender más allá de la temporalidad prevista en la ley ya que en este tipo de situaciones se desnaturaliza esta institución.

2.3. Normativa laboral en Ecuador desde la Constitución de 2008

[11] RAMÍREZ MARIO, *Normas laborales y su aplicación en Ecuador*, 2021, p.91.

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

El Estado ecuatoriano a través de su legislación secundaria, ha establecido mecanismos de contratación de servidores públicos para cumplir con los fines y brindar servicios a la ciudadanía, siendo el servicio de la salud pública el más importante puesto que de esto depende el bienestar físico y vital de los individuos.

Concomitante con lo dicho, en el Hospital del IESS de Ambato al igual que el resto de los hospitales públicos sucede que muchas áreas de la salud tienen cobertura total de médicos, pero otras ocasiones hay médicos insuficientes para atender una cantidad regular de pacientes; esto se ve agravado cuando el país vive emergencias sanitarias como la sucedida con el virus del SARS COV 2 que ocasiona la afección del COVID 19.

Dentro de este contexto, en los hospitales públicos persiste la necesidad de contratar permanente personal que sean profesionales de la salud, esto para requerimientos temporales de corto o mediano plazo; pero surge una dificultad cuando la contratación temporal de servicios profesionales se convierte en un mecanismo de contratación permanente cuya renovación se perpetúa, comprometiendo beneficios laborales de ley, derechos adquiridos y sobre todo la estabilidad laboral.

En tal sentido, la Constitución de Ecuador establece varias garantías para proteger los derechos laborales fomentando la igualdad, estabilidad y dignidad en el trabajo; su enfoque incluye garantías específicas para sectores vulnerables y promueve el desarrollo de políticas que fortalezcan el acceso a un empleo digno. La norma suprema resalta la importancia de los derechos colectivos, como la unión sindical y los acuerdos colectivos, así como la prohibición de prácticas que vulneran el principio de estabilidad laboral.

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

Un contrato de servicios ocasionales que se prolonga en el tiempo por más del que su naturaleza contractual contenida en la ley permite, compromete el derecho a la estabilidad laboral y con ese derecho a otros como la calidad de vida de los servidores públicos. Estos contratos son temporales y no garantizan continuidad, lo cual impide planificar a largo plazo y acceder a beneficios como seguros y pensiones. La inestabilidad laboral limita las oportunidades de promoción y desarrollo profesional, afecta la economía personal y genera estrés y ansiedad. Adicionalmente, dificulta el acceso a financiamiento y crédito, impacta la dinámica familiar, y puede tener efectos perjudiciales en la salud por la ausencia de seguro médico; todo esto contribuye a la desigualdad social, ya que los trabajadores temporales tienen menos acceso a recursos y oportunidades en comparación con aquellos con empleos permanentes.

Concomitante con lo dicho, la norma constitucional garantiza la estabilidad laboral en los servidores públicos en el artículo 228, en cuyo texto dispone que el ingreso, ascenso y promoción en la carrera administrativa serán mediante concurso de méritos y oposición, según la ley, excepto para servidores de elección popular o libre nombramiento. La inobservancia de esto causará la destitución de la autoridad nominadora[12].

De la disposición legal citada, la Constitución de la República procura dar estabilidad a los servidores públicos y condiciona a este derecho laboral a la organización de concurso de méritos en el cual al ganador de este se le otorgue un

[12] Art. 228 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).

nombramiento, con lo cual la incertidumbre laboral del contratado se termina y puede disfrutar a plenitud de sus derechos. En el ámbito del servicio público es correcto referirse a los derechos de funcionarios y servidores públicos como derechos laborales, puesto que básicamente se tratan de los mismos derechos que gozan los trabajadores del sector privado, sumado a las prerrogativas y beneficios propios de la naturaleza del servicio público.

El artículo 225 de la Constitución de la República[13], establece que la administración pública en Ecuador incluye los organismos de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; las entidades del régimen autónomo descentralizado; organismos creados por la Constitución o la ley para ejercer la potestad estatal, prestar servicios públicos o desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y las personas jurídicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados para prestar servicios públicos. Del mismo modo, la norma *ibidem* en su artículo 227 dispone que "La administración pública constituye un servicio a la colectividad (…)"[14].

Por otra parte, la estabilidad laboral está garantizada en el texto constitucional en su artículo 229, disponiendo que quienes trabajen o brinden servicios o ejerzan funciones en el sector público, en cualquier forma o título, serán consideradas servidoras o servidores públicos, sus derechos son inalienables; la ley definirá la autoridad responsable de los recursos humanos y sueldos en la esfera pública,

[13] Art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[14] Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).

normando el acceso, fomento, avance, recompensas, disciplina, continuidad, esquema de retribuciones y cese de actividades[15].

Respecto a la estabilidad laboral, Martínez la estabilidad laboral es la protección legal contra la terminación de la relación laboral, asegurando la continuación del contrato de trabajo y evitando su extinción por causas no previstas en la ley; se basa en la premisa de continuidad derivado del principio protector, buscando que el contrato de trabajo dure el mayor tiempo posible en beneficio del trabajador[16].

De esta cita se desprende que el sector público por su naturaleza de servicio a la sociedad busca la profesionalización del servicio público y para ello es necesario que exista carrera administrativa, lo que le permite al servidor público tener estabilidad laboral y aspirar a permanecer en su cargo hasta la jubilación o a su vez aspirar a ascensos de conformidad con la ley.

2.3.1. Derechos y garantías laborales en contratos ocasionales según la normativa vigente

En el contexto ecuatoriano, los derechos y garantías laborales en contratos ocasionales están diseñados para proteger a los servidores públicos que están desempeñando sus labores bajo esta modalidad de empleo temporal, la normativa vigente establece una serie de principios y derechos fundamentales, tales como el derecho a la cobertura social, el salario adecuado y la permanencia en el trabajo aunque de manera limitada debido a la naturaleza temporal de estos contratos; estos derechos son esenciales para asegurar que, a pesar de la temporalidad de su relación

[15] Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[16] ESPINOZA LILIA, "Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador"

laboral, los trabajadores contratados bajo la figura de servicios ocasionales gocen de condiciones de trabajo dignas y justas, alineadas con los principios constitucionales y las normativas laborales nacionales e internacionales.

Según Maldonado[17] en Ecuador, el contrato de prestación de servicios ocasionales es una figura legal analizada en el contexto de la Constitución, la cual garantiza que ninguna ley contravenga los principios constitucionales; el trabajo es un derecho fundamental, y el Estado debe protegerlo asegurando dignidad, remuneración justa y condiciones de vida decentes para los trabajadores y sus familias. Estos contratos requieren cumplir con aspectos específicos: prestación determinada y limitada, pago de honorarios acordados, y una duración máxima de dos años como establece la LOSEP; la modalidad contractual implica reciprocidad en las obligaciones y remuneración económica, subrayando la bilateralidad y voluntariedad de las partes. Estos contratos se aplican para necesidades temporales o extraordinarias en instituciones públicas o privadas, y deben justificarse adecuadamente, con aprobación de Talento Humano y la partida presupuestaria correspondiente; en el sector público, los contratados de esta forma no debe exceder el 20%, con un periodo máximo de 12 meses extensible por otros 12, creando incertidumbre laboral.

El artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público[18] dispone que los contratos eventuales serán permitidos excepcionalmente para atender requerimientos

[17] MALDONADO ANDRES, "Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores", p.25.
[18] Art. 58 Ley Orgánica de Servicio Público.

institucionales no permanentes, siempre que se cuente con el informe de la Unidad Administrativa de Talento Humano, partida presupuestaria y recursos disponibles; la contratación no podrá superar el 20% del personal de la entidad, salvo autorización del Ministerio de Trabajo y excepciones como individuos con discapacidades, en entidades recientemente establecidas y mujeres en estado de embarazo cuyo contrato se extenderá hasta el término del periodo de lactancia. Estos acuerdos no garantizan estabilidad laboral y pueden finalizarse en cualquier momento según las razones previstas por la ley; el personal contratado en esta modalidad tendrá acceso a beneficios económicos comparables a los del personal permanente, excluyendo compensaciones por eliminación del puesto o incentivos para jubilación, y no formarán parte de la carrera del servicio público mientras dure su contrato; en los contratos eventuales no se otorgarán permisos ni comisiones para estudios durante la jornada laboral ni para prestar servicios en otra institución.

2.4. Implicaciones de la normativa para los trabajadores del sector público de salud dentro del contexto de los contratos ocasionales en el sector público

2.4.1. Definición y características de los contratos ocasionales en el Ecuador

Los contratos de servicios ocasionales de conformidad con su naturaleza, tiene las siguientes características:

a) *Excepcionalidad.* – No es un contrato regular, la regularidad es intrínseca al nombramiento definitivo. Se usa para situaciones excepcionales que buscan satisfacer las necesidades institucionales que no tienen el carácter de permanente y que para que pueda aprobarse se necesita informe favorable de la Unidad Administrativa de Talento Humano.

b) *Disponibilidad presupuestaria favorable.* – El Ministerio de Finanzas debe establecer la disponibilidad presupuestaria favorable y con ello la existencia de la partida correspondiente para la suscripción del contrato.

c) *Limitación a la cantidad de contratos.* – La legislación ecuatoriana ha establecido que una institución pública no puede contratar más allá del 20 % del total de la nómina de servidores públicos. Se establece excepciones en casos de contratos de personas con discapacidad y de instituciones nuevas hasta que realicen concursos de méritos.

d) *Limitación de derechos laborales.* _ Las personas que se convierten en servidores públicos bajo esta singularidad, tienen relación de dependencia con la institución pública que las contrata; tienen los mismos derechos que las personas con nombramiento permanente, excepto en lo relativo a indemnizaciones, sumario administrativo como único mecanismo para ser separado del puesto e incentivos para la jubilación.

e) *Inestabilidad laboral.* – Por su propia naturaleza temporal, el contrato de prestación de servicios ocasionales no genera relación de dependencia con el contratante.

2.5. Antecedentes de investigaciones respecto a la inestabilidad laboral en servidores públicos, a partir del uso desmedido de los contratos ocasionales

Respecto de la inestabilidad laboral derivada por el uso desmedido e incorrecto de los contratos ocasionales en el sector público existen investigaciones de reciente data y relativamente recientes que sirven como sustento para la presente investigación. En tal sentido, se encontró la investigación denominada: Uso de los

contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral del año 2024; cuya autoría corresponde a Viviana Paola Merchán Merchán. En dicha investigación se aborda el impacto de los contratos de Servicios Ocasionales en la estabilidad laboral, que provocan la precarización de las condiciones laborales de los servidores públicos y la falta de normativas adecuadas genera conflictos y viola los derechos laborales. La investigación propone soluciones para mejorar la estabilidad laboral y corregir las deficiencias normativas.

Concomitante con lo dicho se ha encontrado la investigación titulada: Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores, año 2021, de autoría de Andrés Marcelo Maldonado Jara; en dicha investigación se analizó cómo los contratos ocasionales afectan la precarización de derechos laborales en Riobamba encuestando a jueces e inspectores, docentes y trabajadores. Posteriormente se concluye que estos contratos no garantizan plenamente los derechos laborales y se recomienda una reforma legal para mejorar la estabilidad laboral y económica.

De los resultados de dicha investigación sustentada en una investigación de campo realizada sobre una población de estudio que comprendió a jueces de la Unidad Judicial Civil de Riobamba, inspectores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público Riobamba, docentes y trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo, sumando 53 personas; dado el tamaño reducido de esta población, se aplicaron encuestas a la totalidad de los involucrados.

" Impacto de los contratos ocasionales que superan los dos años en la estabilidad laboral en el Hospital del IESS de Ambato."

El 83% de los encuestados afirmó conocer respecto a la existencia y utilidad de los contratos ocasionales de prestación de servicios, su duración de uno a dos años, y los requisitos establecidos en la LOSEP y el Código de Trabajo; mientras que el 17% desconoce esta información; el 77% indicó que estos contratos no garantizan estabilidad laboral y el 83% considera que no generan estabilidad efectiva, por otra parte el 72% señaló conocer los principios constitucionales sobre el derecho al trabajo.

En cuanto a la precarización laboral, el 85% manifestó que los contratos ocasionales afectan los derechos laborales y la estabilidad económica; mientras que el 15% no percibe afectaciones; por otra parte, el 83% está al tanto de la sentencia de la Corte Constitucional Nro. 296-15-SEP-CC, mientras que el 17% desconoce su contenido; en general los resultados reflejan que, aunque la mayoría de los participantes de este estudio de campo tiene conocimiento básico sobre los contratos ocasionales y su marco normativo, y existe una percepción mayoritaria de que estas modalidades contractuales no garantizan estabilidad laboral y precarizan los derechos de los servidores públicos.

Finalmente se ha encontrado el artículo científico denominado: Los Contratos Ocasionales: la Necesidad Institucional Frente al Derecho a la Estabilidad de Servidores Públicos en el Ecuador, del año 2023; de autoría de David Cristhian Matamoros Vera. En la mentada investigación se aborda el derecho al trabajo como fundamental para la dignidad humana, pero en Ecuador, los contratos ocasionales dificultan la estabilidad laboral, salvo en sectores prioritarios; aunque el derecho laboral busca condiciones adecuadas, la estabilidad sigue ésta siendo relativa;

excepciones como en personas con discapacidad son condicionales. En Europa y América Latina, los enfoques varían desde contratos indefinidos en España hasta los contratos administrativos de servicios - CAS en Perú; Ecuador en cambio enfrenta el reto de equilibrar flexibilidad laboral y protección de derechos, requiriendo un enfoque integral que garantice seguridad laboral y responda a las necesidades institucionales.

El apartado de resultados del mentado artículo científico destaca que en Italia, España, Alemania, Chile y Perú los contratos temporales están regulados con diversos enfoques; en Italia por ejemplo existen límites claros para evitar abusos; en España se busca promover contratos indefinidos; en Alemania, los contratos temporales son una etapa previa hacia la estabilidad; en Chile, los trabajadores públicos pueden ser de carrera o a contratos y a honorarios mismos que presentan restricciones y en Perú, los Contratos Administrativos de Servicios - CAS han sido objeto de reformas para garantizar estabilidad a largo plazo.

También se afirma en los resultados de dicha investigación que en Ecuador los contratos ocasionales presentan inconvenientes respecto a la estabilidad laboral, aunque son útiles para cubrir necesidades temporales, su uso frecuente y renovaciones continuas generan precarización laboral, afectando derechos fundamentales de los trabajadores; estos contratos no garantizan estabilidad ni beneficios plenos, dejando a muchos servidores públicos en situaciones vulnerables.

Se resalta también la importancia de equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos de los trabajadores; en otros países, las reformas legales

han buscado garantizar equidad y estabilidad, mientras que en Ecuador persiste la necesidad de una regulación más estricta para evitar abusos y proteger la dignidad de los empleados públicos.

3. Método

Dadas las particularidades del presente artículo científico, este se sustentará en una revisión documental con un enfoque cualitativo a partir del análisis de investigaciones previas sobre respecto de la aplicación de los contratos de servicios ocasionales en los hospitales públicos.

A lo largo del presente estudio se analizó los criterios esgrimidos por autores y las repercusiones que tienen los contratos de servicios ocasionales, así como el impacto en los derechos laborales de los contratados.

Se emplearon técnicas de análisis crítico y comparativo, lo que permitió la identificación de recomendaciones para que la implementación de contratos ocasionales en el sector público no derive la violación a los derechos laborales de los contratados.

4. Resultados

Respecto de la contratación de servicios ocasionales, la revista digital de los gremios de médicos Edición Médica[19] un grupo de gremialistas y médicos del sector público en Ecuador ha denunciado graves problemas dentro del sector

[19] EDICIÓN MÉDICA. "Médicos denuncian desde corrupción hasta esclavismo en el sector de la salud en Ecuador", *edicionmedica*, 2024, URL https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/federacion-colegios-y-asociaciones-de-medicos-denuncian-desde-corrupcion-hasta-esclavismo--101597

sanitarios como el caos en los servicios, el hostigamiento laboral, la falta de insumos y personales, y los recortes presupuestarios; en el mismo sentido, Wilson Tenorio presidente de la Federación Médica Ecuatoriana, destacó que se redujeron más de $608 millones del presupuesto de salud en violación a la Constitución. También Byron Noroña del Hospital Enrique Garcés, y otros líderes señalan la atención de medicamentos y equipos en hospital.

El mismo medio reporta que Patricia Paredes representante de la Asociación de Médicos del Hospital IESS Ambato, enfatizó que existe explotación de médicos posgradistas quienes trabajan largas jornadas sin remuneración; carecen de derechos básicos como permiso por maternidad y enfrentan altos costos de formación, que oscilan entre $4,000 y $6,000 por semestre. Criticó también la Ley Humanitaria y el reglamento aprobado por el CES, acusándolos de favorecer a universidades privadas y perpetuar condiciones de trabajo precarias; exigió mejores condiciones laborales, intervención en el sistema y contratación de médicos en lugar de utilizar a posgradistas como "mano de obra barata".

Del análisis realizado en la presente investigación respecto de la realidad del Hospital del IESS de Ambato y de la realidad nacional de los hospitales nacional, la normativa interna que rigen los contratos ocasionales se ha encontrado que aunque estos son temporales por su naturaleza su renovación constante genera incertidumbre; afecta la planificación personal y profesional de los trabajadores y médicos limitando su acceso a beneficios laborales y financieros; esta problemática se agrava en sectores como la salud, donde la demanda estructural de personal contrasta con la temporalidad de estos contratos; la normativa ecuatoriana exige

estabilidad laboral mediante concursos de méritos, pero la extensión de contratos ocasionales contraviene.

También se ha encontrado la decisión constitucional 258-15-SEP-CC La Corte Constitucional del Ecuador[20] emitió una decisión que declara el quebrantamiento de dos derechos fundamentales: el derecho a la seguridad jurídica, establecido en el artículo 82 de la Constitución, y el derecho a la igualdad, contenido en el artículo 11, numeral 2 de la misma carta magna. En consecuencia, se acepta la acción extraordinaria de protección interpuesta.

Como medida de reparación integral, se ordena anular la sentencia de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas del 14 de septiembre de 2011 y confirmar la emitida por el Tribunal Primero de Garantías Penales de la misma jurisdicción el 2 de agosto de 2011, se dispone también que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas, a través de su alcalde o alcaldesa y del jefe de Recursos Humanos, contrate a Iliana Leticia Vera Montalván bajo un contrato de servicios ocasionales, dentro de cinco días desde la notificación de la sentencia.

Además, la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público[21]. A fin de proteger los derechos de un grupo de atención prioritaria, se dispone que las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional, queden exceptuadas de las

[20] Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[21] Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

limitaciones del 20% en la contratación de servicios ocasionales establecido por la ley. También se incluyen dentro de las salvedades previstas en el último inciso de dicho artículo. En este sentido, el artículo 58 se modifica para garantizar estas excepciones y establecer otras condiciones, como la duración de los contratos y los derechos laborales de las personas contratadas bajo esta modalidad.

Asimismo, la Corte Constitucional declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público[22].. Este será interpretado de manera que impide la separación de personas con discapacidad de sus puestos de trabajo, a menos que se aplique una de las causales específicas mencionadas en dicho reglamento.

Por último, la Corte ordena remitir una copia de la sentencia al Consejo de la Judicatura y al Ministerio de Relaciones Laborales, para que difundan la decisión en las instancias correspondientes. También se dispone la publicación de la sentencia en la Gaceta Constitucional y en la página web de la Corte Constitucional.

5. Análisis y discusión

El uso prolongado de contratos ocasionales en el Hospital del IESS de Ambato pudiera estar generando problemas graves para la estabilidad laboral y la calidad de los servidores públicos; aunque estos contratos están destinados a cubrir necesidades temporales, su renovación constante desvirtúa su propósito original y vulnera los principios establecidos en la Constitución y la Ley Orgánica de Servicio Público. Esta práctica genera incertidumbre laboral, afectando la planificación

[22] Art. 146 de la Corte Constitucional.

personal y profesional de los trabajadores, y limita su acceso a derechos fundamentales como licencias, estabilidad y beneficios económicos.

En el sector salud, la dependencia de estos contratos refleja una carencia de planificación estructural, lo que impacta negativamente en la continuidad de los servicios médicos y en la atención a los pacientes; esto no solo afecta a los empleados, sino también a la percepción pública del sistema de salud, al reducir la calidad y eficiencia del servicio.

Desde una perspectiva constitucional, esta práctica contradice el principio de estabilidad laboral y las garantías de irrenunciabilidad de derechos establecidos en la Constitución de 2008; la sentencia constitucional 258-15-SEP-CC destaca la necesidad de proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios y garantizar condiciones dignas de trabajo, especialmente en sectores clave como la salud pública.

Para abordar esta problemática, es esencial fortalecer los procesos de contratación mediante concursos de méritos y oposición, asegurar que los contratos ocasionales se limiten a situaciones temporales específicas, e impulsar reformas legales que eviten el abuso de su renovación; además una planificación estratégica a largo plazo podría reducir la dependencia de estos contratos, promoviendo la contratación permanente en áreas críticas; solucionar este problema contribuirá a garantizar los derechos de los trabajadores, mejorar la calidad de los servicios públicos y reforzar la confianza en las instituciones. El uso prolongado de contratos ocasionales en el Hospital del IESS de Ambato plantea problemas graves para la estabilidad laboral y la calidad de los servicios públicos y aunque estos contratos están destinados a

cubrir necesidades temporales, su renovación constante desvirtúa su propósito original y vulnera los principios establecidos en la Constitución ecuatoriana y la LOSEP; esta práctica genera incertidumbre laboral, afectando la planificación personal y profesional de los trabajadores, y limita su acceso a derechos fundamentales como licencias, estabilidad y beneficios económicos.

En el sector salud, la dependencia de estos contratos refleja una carencia de planificación estructural, lo que impacta negativamente en la continuidad de los servicios médicos y en la atención a los pacientes; esto no solo afecta a los empleados, sino también a la percepción pública del sistema de salud, al reducir la calidad y eficiencia del servicio.

Desde una perspectiva constitucional, esta práctica contradice el principio de estabilidad laboral y las garantías de irrenunciabilidad de derechos establecidos en la Constitución de 2008. La sentencia constitucional 258-15-SEP-CC destaca la necesidad de proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios y garantizar condiciones dignas de trabajo, especialmente en sectores socialmente estratégicos como la salud pública.

Para abordar esta problemática, es esencial fortalecer los procesos de contratación mediante concursos de méritos y oposición, asegurar que los contratos ocasionales se limiten a situaciones temporales específicas, e impulsar reformas legales que eviten el abuso de su renovación; además, una planificación estratégica a largo plazo podría reducir la dependencia de estos contratos, promoviendo la contratación permanente en áreas críticas. Solucionar este problema contribuirá a garantizar los

derechos de los trabajadores, mejorar la calidad de los servicios públicos y reforzar la confianza en las instituciones.

6. Conclusiones

El uso constante de contratos ocasionales en el Hospital del IESS de Ambato provoca que los trabajadores vivan en situación contante de inestabilidad e incertidumbre, amenazando sus derechos garantizados en la Constitución; sobre todo aquel relacionado con la estabilidad laboral.

Esta práctica repetitiva desnuda la mala planificación en la gestión de personal en los hospitales públicos, lo que repercute en condiciones laborales precarias para los trabajadores, sin que sea una situación intencionada.

La práctica de renovación constante de los contratos ocasionales desvirtúa su propósito original de estos que está vinculado a cubrir necesidades temporales y se convierte en una estrategia que vulnera derechos laborales al mantener en el fondo una situación de indefinición laboral.

La naturaleza de los contratos de servicio ocasionales es incompatible con la estabilidad laboral de los contratados como se ha observado en ciertos países de Europa y de Sudamérica; no obstante, en España, se está buscando a futuro la manera de encontrar cierta estabilidad laboral dentro de los contratos de servicios ocasionales, aunque sea por un tiempo más extendido que en los contratos de la actualidad.

Se recomienda finalmente, una reforma legal en la que se permita un cambio en la Ley de Servicio Público para que existan contratos cuya vigencia sea de hasta dos

años, renovables hasta un año más en caso de requerir la institución contratante. De persistir la necesidad institucional, previo informe de la Unidad Administrativa de Talento Humano podrá renovarse hasta dos años más en un total de máximo cinco años. Pasados los cinco años ya no será posible una nueva renovación y se considerará que la necesidad institucional ya no es ocasional sino permanente, por lo que la entidad contratante deberá otorgar nombramiento provisional al contratado mismo que tendrá vigencia hasta que se convoque al concurso de oposición y méritos y se posesione el ganador.

7. REFERENCIAS

[1] Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[2] ANDRADE LORENA, *Derecho laboral ecuatoriano principio y fundamentos*,2020, p.75.
[3] BERMEO JENNIFER, *Manual de derecho laboral ecuatoriano análisis del código del trabajo y reformas recientes*,2023.
[4] LOOR, *Análisis del derecho laboral en el Ecuador contrato y relaciones laborales especiales*,2022, p.53.
[5] ANDRADE LORENA, *Derecho laboral ecuatoriano principio y fundamentos*,2020, p.75.
[6] GARCÍA PAOLA, *Estabilidad laboral y protección de la familia en el derecho del trabajo*, 2020, p.42.
[7] PÉREZ ANTONIO, *Derecho administrativo y gestión pública fundamento y desafíos contemporáneos*, 2020, p.38.
[8] PANTOJA MARÍA, *Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados*, 2020, p.115.
[9] CORDOBA JOSÉ, *Derecho laboral ecuatoriano principio y aplicaciones prácticas*,2020, p.77.
[10] ANDRADE PEDRO, *Modalidades de contratación laboral en el sector público ecuatoriano*, 2021, p.44.
[11] RAMÍREZ MARIO, *Normas laborales y su aplicación en Ecuador*, 2021, p.91.
[12] Art. 228 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).

[13] Art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[14] Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[15] Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).
[16] ESPINOZA LILIA, "Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador".

[17] MALDONADO ANDRES, "Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores", p.25.

[18] Art. 58 Ley Orgánica de Servicio Público.

[19] EDICIÓN MÉDICA. "Médicos denuncian desde corrupción hasta esclavismo en el sector de la salud en Ecuador", *edicionmedica,* 2024, URL https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/federacion-colegios-y-asociaciones-de-medicos-denuncian-desde-corrupcion-hasta-esclavismo--101597

[20] Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).

[21] Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.
[22] Art. 146 de la Corte Constitucional.