

DOI: <https://doi.org/10.70577/cieninter.v4i3.38>

La contratación ocasional en la administración pública ecuatoriana: precarización laboral, riesgos de arbitrariedad y consecuencias jurídicas

Temporary employment in the ecuadorian public administration: job insecurity, risks of arbitrariness and legal consequences

Katty Mishel Romo Chávez¹

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador
e1315664084@live.ulead.edu.ec
M<https://orcid.org/0009-0003-6715-6309>

Heidi María Hidalgo Angulo²

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador
heidi.hidalgo@uleam.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5318-2715>

Cómo citar:

Romo Chávez, K. M., & Hidalgo Angulo, H. M.
(2026). La contratación ocasional en la
administración pública ecuatoriana: precarización
laboral, riesgos de arbitrariedad y consecuencias
jurídicas. *Ciencia Interdisciplinaria
Internacional*, 4(3), 10–19.
<https://doi.org/10.70577/cieninter.v4i3.38>

Fecha de recepción: 2026-05-28

Fecha de aceptación: 2026-06-29

Fecha de publicación: 2026-07-27

RESUMEN

La investigación se desarrolló en el contexto de la administración pública ecuatoriana y abordó la problemática derivada de la utilización sistemática de contratos de servicios ocasionales como mecanismo recurrente de vinculación laboral, situación que ha generado cuestionamientos respecto al cumplimiento de los principios constitucionales de estabilidad laboral, mérito, seguridad jurídica y profesionalización del servicio público. El objetivo del estudio fue analizar jurídicamente la contratación ocasional en la administración pública ecuatoriana. Metodológicamente, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de carácter descriptivo-explicativo y diseño no experimental, empleando técnicas de análisis normativo, revisión jurisprudencial y examen doctrinal de la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, sentencias de la Corte Constitucional y literatura científica especializada. Los resultados evidenciaron que, aunque el marco jurídico ecuatoriano reconoce la contratación ocasional como una figura excepcional destinada a atender necesidades temporales, su aplicación reiterada ha favorecido escenarios de inestabilidad laboral, limitaciones al acceso a la carrera administrativa y posibles afectaciones a derechos constitucionales. Se concluye que la desnaturalización de esta modalidad contractual puede constituir un mecanismo de precarización laboral y generar responsabilidades jurídicas para las instituciones públicas, por lo que resulta necesario fortalecer los controles administrativos y garantizar el respeto a los principios constitucionales que rigen el empleo público.

Palabras clave: Administración pública, contratación ocasional, estabilidad laboral, meritocracia, precarización laboral, seguridad jurídica.

ABSTRACT

This research was conducted within the context of the Ecuadorian public administration and addressed the problems arising from the systematic use of occasional service contracts as a recurring mechanism for employment, a situation that has raised questions regarding compliance with the constitutional principles of job security, merit, legal certainty, and the professionalization of the public service. The objective of the study was to legally analyze occasional hiring within the Ecuadorian public administration. Methodologically, the research employed a qualitative, descriptive-explanatory approach with a non-experimental design, utilizing techniques of normative analysis, jurisprudential review, and doctrinal examination of the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law of Public Service, its General Regulations, rulings of the Constitutional Court, and specialized scientific literature. The results showed that, although the Ecuadorian legal framework recognizes occasional hiring as an exceptional measure intended to address temporary needs, its repeated application has fostered job insecurity, limited access to career advancement, and potentially infringed upon constitutional rights. It is concluded that the distortion of this contractual modality can constitute a mechanism for job insecurity and generate legal liabilities for public institutions. Therefore, it is necessary to strengthen administrative controls and guarantee respect for the constitutional principles governing public employment.

Keywords: Public administration, temporary employment, job stability, meritocracy, job insecurity, legal certainty.

INTRODUCCIÓN

La administración pública es uno de los principales empleadores en el mundo, concentrando más de 90 millones de trabajadores en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023), lo que evidencia la importancia de contar con sistemas de empleo público basados en la estabilidad, la meritocracia y la profesionalización del servicio civil.

En este contexto, Gunn et al., (2025) advierten que la expansión de modalidades contractuales temporales dentro del sector público puede debilitar la calidad institucional, afectar la continuidad administrativa y generar condiciones de precarización laboral que limitan el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores. También, Cho y Choi (2025) sostienen que la estabilidad laboral constituye un elemento esencial para fortalecer la eficiencia organizacional y garantizar una gestión pública orientada a resultados sostenibles.

En América Latina, los procesos de modernización estatal han impulsado reformas dirigidas a profesionalizar la función pública; sin embargo, persisten desafíos relacionados con la utilización recurrente de contratos temporales para cubrir necesidades permanentes de las instituciones. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2024), la región mantiene importantes brechas en materia de consolidación de servicios civiles meritocráticos, situación que favorece la inestabilidad laboral y limita la construcción de capacidades institucionales sostenibles (Bautista et al., 2024). De igual manera, Zolak et al., (2025) evidencian que la contratación temporal prolongada dentro del sector público genera incertidumbre ocupacional, reduce las oportunidades de desarrollo profesional y afecta la percepción de seguridad laboral de los servidores públicos.

En Ecuador, la Constitución de la República (2021) reconoce el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades y el acceso al servicio público mediante criterios de mérito y oposición. En concordancia con estos principios, la Ley Orgánica del Servicio Público (2021) establece que los contratos de servicios ocasionales deben utilizarse únicamente para atender necesidades institucionales temporales y excepcionales. No obstante, en la práctica administrativa esta modalidad

contractual se ha convertido en una de las principales formas de vinculación laboral dentro de múltiples entidades estatales. Durante los debates legislativos relacionados con la reforma de la Ley Orgánica del Servicio Público (2021) se reportó que alrededor de 80.000 servidores públicos se encontraban vinculados mediante contratos ocasionales, evidenciando la magnitud de este fenómeno dentro de la estructura administrativa ecuatoriana.

Desde una perspectiva jurídica, la utilización sistemática de contratos ocasionales en la administración pública ecuatoriana ha generado debates sobre la posible vulneración de principios constitucionales como la estabilidad laboral, la seguridad jurídica y la meritocracia. Al respecto, Vera et al. (2023) sostienen que la temporalidad reiterada de estos contratos puede desnaturalizar su finalidad y generar escenarios de precarización laboral incompatibles con las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico ecuatoriano, mientras que Riofrío (2024) señala que la permanencia prolongada de servidores públicos bajo esta modalidad refleja una contradicción entre la normativa garantista y las prácticas administrativas vigentes.

A pesar de los estudios existentes sobre el régimen jurídico del servicio público y la Ley Orgánica del Servicio Público (2021), persiste una brecha de conocimiento respecto al análisis de los contratos ocasionales como mecanismo estructural de precarización laboral y de las responsabilidades jurídicas derivadas de su uso indebido. En este contexto, el objetivo de la investigación es analizar jurídicamente la contratación ocasional en la administración pública ecuatoriana, determinando cómo su aplicación sistemática incide en la precarización laboral de los servidores públicos y cuáles son las consecuencias normativas y jurídicas que se derivan de su utilización contraria a los principios de estabilidad laboral, mérito y seguridad jurídica.

Bases constitucionales y legales del empleo público en Ecuador

El empleo público ecuatoriano encuentra su fundamento en la Constitución de la República del Ecuador (2021), instrumento jurídico que reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, así como la base para el desarrollo personal y colectivo. El

artículo 33 establece que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa y una remuneración justa, mientras que el artículo 229 dispone que son servidores públicos todas las personas que presten servicios o ejerzan funciones dentro del sector público, independientemente de la modalidad bajo la cual hayan sido vinculadas.

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral constituye un principio esencial dentro del Estado constitucional de derechos y justicia. Como señala Vásquez (2010), “la estabilidad laboral no es únicamente un derecho individual del servidor público, sino una garantía institucional para asegurar la profesionalización y continuidad del Estado” (p. 145). Esta afirmación evidencia que la permanencia razonable en el empleo público trasciende el interés particular del trabajador y se proyecta hacia la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios públicos.

Así mismo, el artículo 228 de la Constitución

Tabla 1

Principios constitucionales aplicables al servicio público ecuatoriano

Principio	Base jurídica	Finalidad
Estabilidad laboral	Art. 33 Constitución	Protección del derecho al trabajo
Meritocracia	Art. 228 Constitución	Acceso mediante méritos y oposición
Igualdad	Art. 11 Constitución	Prohibición de discriminación
Seguridad jurídica	Art. 82 Constitución	Garantía de certeza normativa
Profesionalización	Arts. 228 y 229 Constitución	Fortalecimiento institucional

Nota. Constitución de la República del Ecuador (2021).

Contratos de servicios ocasionales en la administración pública ecuatoriana

La contratación ocasional constituye una modalidad excepcional de vinculación laboral regulada por el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público. La norma establece que estos contratos únicamente pueden utilizarse para satisfacer necesidades institucionales no permanentes y requieren la existencia previa de disponibilidad presupuestaria e informe favorable de la Unidad de

(2021) establece que el ingreso, ascenso y promoción dentro de la administración pública deben realizarse mediante concursos de méritos y oposición, consolidando el principio de meritocracia como mecanismo de acceso al servicio público. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023), los sistemas de empleo público basados en mérito contribuyen significativamente a fortalecer la capacidad institucional y la confianza ciudadana en las instituciones estatales.

La Ley Orgánica del Servicio Público (2021) desarrolla estos principios constitucionales y establece que la gestión del talento humano debe regirse por criterios de igualdad, transparencia, eficiencia, calidad y profesionalización. En palabras de la propia normativa, el régimen del servicio público busca “garantizar el desarrollo profesional, técnico y personal de las servidoras y servidores públicos” (LOSEP, 2021, p. 5). En consecuencia, cualquier modalidad de contratación debe respetar los principios constitucionales que sustentan el empleo estatal.

Administración del Talento Humano (LOSEP, 2021).

La excepcionalidad de esta figura responde a la necesidad de atender situaciones temporales sin afectar la estructura permanente del servicio civil. Gómez (2014) sostiene que “el contrato ocasional fue concebido como una herramienta excepcional para resolver necesidades transitorias, mas no como un mecanismo ordinario de incorporación de personal” (p. 92). Sin embargo, la práctica administrativa ha evidenciado una utilización reiterada de esta

modalidad para cubrir funciones permanentes dentro de diversas instituciones públicas.

El Reglamento General a la LOSEP (2021) establece que estos contratos podrán suscribirse hasta por un año y únicamente renovarse en los casos previstos por la ley. De acuerdo con el artículo 143, cuando una necesidad institucional subsiste más allá de dicho período, esta debe considerarse permanente y dar lugar a la creación del correspondiente puesto dentro de la estructura institucional.

Tabla 2

Características legales de los contratos de servicios ocasionales

Elemento	Disposición legal
Naturaleza	Excepcional
Finalidad	Necesidades no permanentes
Duración máxima	Un año
Renovación	Casos previstos por la ley
Requisito	Informe favorable de UATH
Financiamiento	Disponibilidad presupuestaria

Nota. Ley Orgánica del Servicio Público (2021); Reglamento General a la LOSEP (2021).

Precarización laboral y consecuencias jurídicas de la contratación ocasional

La precarización laboral se define como un proceso caracterizado por la inestabilidad contractual, la incertidumbre sobre la continuidad del empleo y la limitación de oportunidades de desarrollo profesional. En el ámbito público, esta problemática adquiere especial relevancia debido a la obligación estatal de garantizar condiciones laborales dignas y compatibles con los principios constitucionales de igualdad y estabilidad.

En este sentido, Gunn et al. (2025) concluyen que la inseguridad contractual constituye uno de los principales factores asociados a la precarización laboral contemporánea, afectando la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar de los trabajadores. De forma similar, Zolak et al. (2025) sostienen que la excesiva temporalidad reduce la capacidad institucional para consolidar equipos profesionales permanentes y fortalecer la gestión pública.

En Ecuador, la reiterada utilización de

Desde una perspectiva doctrinal, la contratación ocasional puede clasificarse en tres categorías principales: necesidades estacionales, necesidades eventuales o emergentes y proyectos específicos de duración determinada. Guastavino (2021) afirma que las contrataciones estacionales constituyen la forma más legítima de utilización de esta figura, ya que responden a incrementos temporales y previsibles de la carga laboral institucional.

contratos ocasionales para cubrir funciones permanentes puede generar responsabilidades administrativas, constitucionales y patrimoniales para las autoridades responsables. La Corte Constitucional ha señalado que ninguna modalidad contractual puede utilizarse para desconocer derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, especialmente cuando se evidencia una utilización fraudulenta de figuras temporales para atender necesidades permanentes del Estado.

Desde esta perspectiva, la contratación ocasional deja de constituir un mecanismo legítimo de flexibilidad administrativa cuando se transforma en una práctica estructural destinada a sustituir la carrera administrativa. Como afirma Pérez (2016), “la excepcionalidad no puede convertirse en regla mediante la utilización sistemática de mecanismos temporales para cubrir necesidades permanentes” (p. 384). Esta situación genera una tensión evidente entre las necesidades operativas de las instituciones públicas y el deber estatal de garantizar relaciones laborales compatibles con los principios constitucionales.

Tabla 3

Consecuencias de la utilización indebida de contratos ocasionales

Consecuencia	Efecto jurídico
Inestabilidad laboral	Vulneración del derecho al trabajo
Ausencia de carrera administrativa	Afectación de la meritocracia
Rotación permanente de personal	Debilitamiento institucional
Uso reiterado de contratos temporales	Posible fraude a la ley
Vulneración de derechos constitucionales	Responsabilidad administrativa y constitucional

Nota. Constitución de la República del Ecuador (2021), LOSEP (2021) y doctrina especializada.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación corresponde a un estudio jurídico de enfoque cualitativo, con alcance descriptivo–explicativo y diseño no experimental. En este sentido, se desarrolló bajo una perspectiva doctrinal–dogmática orientada al análisis e interpretación del ordenamiento jurídico ecuatoriano aplicable a la contratación de servicios ocasionales en la administración pública. Además, el estudio se centró en la revisión sistemática de normas, principios constitucionales, jurisprudencia y doctrina especializada, con el propósito de identificar las implicaciones jurídicas derivadas del uso recurrente de esta modalidad contractual y su relación con los principios de estabilidad laboral, meritocracia y seguridad jurídica.

Para la recopilación de información se

emplearon técnicas documentales de carácter cualitativo. En este sentido, se realizó un análisis normativo de la Constitución de la República del Ecuador (2021), la Ley Orgánica del Servicio Público (2021), su Reglamento General y demás disposiciones emitidas por el Ministerio del Trabajo relacionadas con la contratación ocasional. En segundo lugar, se efectuó una revisión jurisprudencial de sentencias y pronunciamientos relevantes emitidos por la Corte Constitucional del Ecuador y los tribunales de lo contencioso administrativo en materia de empleo público y protección de derechos laborales. Finalmente, se desarrolló un examen doctrinal sustentado en literatura científica nacional e internacional sobre derecho constitucional, administrativo y laboral, con énfasis en estudios vinculados a la precarización laboral y la función pública.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Fuente de información	Finalidad
Análisis normativo	Constitución, LOSEP, Reglamento General y normativa complementaria	Identificar el marco jurídico aplicable a la contratación ocasional
Revisión jurisprudencial	Sentencias de la Corte Constitucional y tribunales contencioso-administrativos	Determinar criterios de interpretación y protección de derechos
Examen doctrinal	Artículos científicos, libros y estudios jurídicos especializados	Fundamentar el análisis teórico y crítico del fenómeno estudiado

De manera complementaria, se aplicaron diversos métodos jurídicos que permitieron abordar el objeto de estudio desde distintas perspectivas analíticas. El método exegético facilitó la interpretación literal, sistemática y finalista de las disposiciones constitucionales y legales relacionadas con el empleo público, especialmente los artículos 33, 228, 229 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2021), así como los artículos 58 y 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público (2021). Por su parte, el método sistemático permitió examinar la coherencia entre las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan la gestión del talento humano en el sector público.

Adicionalmente, se utilizó el método hermenéutico-jurídico para interpretar las disposiciones normativas desde una perspectiva constitucional, considerando su finalidad, contexto y función social, lo que permitió contrastar la aplicación práctica de los contratos ocasionales con los principios que sustentan el Estado constitucional de derechos y justicia (Cardozo, 2023). Finalmente, el método analítico-crítico facilitó la identificación de posibles escenarios de desnaturalización contractual, fraude a la ley y afectación de derechos laborales derivados de

la utilización sistemática de esta modalidad de contratación.

En cuanto al alcance, la investigación posee un carácter descriptivo-explicativo, debido a que identifica las principales modalidades de contratación ocasional utilizadas en la administración pública ecuatoriana y analiza sus efectos jurídicos desde una perspectiva constitucional, administrativa y laboral. El estudio se circunscribe al marco normativo ecuatoriano vigente, incorporando referencias doctrinales comparadas únicamente cuando resultan pertinentes para fortalecer la argumentación jurídica.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra la restricción de acceso a información estadística consolidada sobre el número total de servidores públicos vinculados mediante contratos ocasionales en todas las instituciones del Estado, debido a que estos datos no siempre se encuentran sistematizados o disponibles para consulta pública. Por tratarse de una investigación de naturaleza doctrinal y documental, no se contempló la aplicación de técnicas de campo como entrevistas o encuestas a servidores públicos, aspecto que podrá ser abordado en futuras investigaciones orientadas a complementar el análisis jurídico con evidencia empírica.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis normativo efectuado permitió determinar que el ordenamiento jurídico ecuatoriano configura a la contratación de servicios ocasionales como una figura de carácter excepcional, subordinada a los principios constitucionales de estabilidad laboral, mérito, igualdad y seguridad jurídica. En efecto, la Constitución de la República del Ecuador (2021), en sus artículos 33, 228, 229 y 326, establece que el trabajo constituye un derecho fundamental y que el acceso al servicio público debe realizarse mediante mecanismos meritocráticos.

En concordancia con ello, la Ley Orgánica del Servicio Público (2021) y su Reglamento General limitan la utilización de contratos ocasionales a necesidades institucionales no permanentes, temporales y debidamente justificadas. Sin embargo, la revisión sistemática de la normativa evidenció que, aunque el marco legal establece límites claros respecto a la duración, finalidad y porcentaje máximo de

contratación ocasional, la regulación también presenta espacios interpretativos que han favorecido una aplicación extensiva de esta modalidad dentro de las instituciones públicas.

La revisión doctrinal desarrollada permitió identificar un consenso académico respecto a la existencia de procesos de flexibilización laboral dentro del sector público latinoamericano. Al respecto, Bautista et al. (2024) sostienen que los sistemas de empleo público deben garantizar estabilidad y profesionalización para fortalecer las capacidades estatales y evitar la sustitución de mecanismos meritocráticos por formas temporales de contratación. De manera similar, Zolak et al. (2025) concluyen que la temporalidad prolongada genera incertidumbre laboral, afecta la continuidad institucional y limita la consolidación de equipos técnicos especializados. Asimismo, Gunn et al. (2025) advierten que la inseguridad contractual constituye uno de los principales factores asociados a la precarización laboral contemporánea, debido a que incrementa la

vulnerabilidad de los trabajadores frente a decisiones discrecionales y reduce sus posibilidades de desarrollo

profesional.

Tabla 5

Hallazgos obtenidos del análisis normativo ecuatoriano

Elemento analizado	Resultado identificado
Constitución de la República del Ecuador	Reconoce la estabilidad laboral y la meritocracia como principios fundamentales
Ley Orgánica del Servicio Público	Define a la contratación ocasional como una figura excepcional
Reglamento General a la LOSEP	Limita la duración máxima de los contratos ocasionales
Normativa ministerial	Establece controles administrativos para su autorización
Aplicación práctica	Evidencia utilización recurrente para necesidades permanentes

Por otra parte, el examen jurisprudencial permitió establecer que la Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado una línea interpretativa orientada a proteger los derechos fundamentales de los servidores públicos frente a posibles abusos derivados de la contratación temporal. Los fallos revisados coinciden en señalar que ninguna modalidad contractual puede utilizarse para desconocer derechos constitucionales ni para encubrir necesidades permanentes de las instituciones estatales. En este contexto, la jurisprudencia ha enfatizado que la administración pública tiene la obligación de justificar objetivamente la utilización de contratos ocasionales y demostrar que la necesidad institucional posee un carácter estrictamente temporal y excepcional.

La revisión doctrinal evidenció que una de las

principales consecuencias de la utilización reiterada de contratos ocasionales es la generación de escenarios de precarización laboral. Vera et al. (2023) sostienen que la renovación sucesiva de contratos temporales desnaturaliza la finalidad prevista por el legislador y limita el acceso efectivo a la estabilidad laboral. De forma complementaria, Riofrío (2024) señala que la permanencia prolongada de servidores públicos bajo esta modalidad contractual refleja una contradicción entre los principios garantistas del ordenamiento jurídico ecuatoriano y determinadas prácticas administrativas observadas en el sector público. Estos resultados coinciden con lo señalado por la OECD (2023), organismo que identifica la estabilidad y la profesionalización del servicio civil como factores esenciales para mejorar el desempeño institucional y la calidad de los servicios públicos.

Tabla 6

Principales efectos jurídicos identificados en la literatura científica

Categoría	Hallazgo
Estabilidad laboral	Incremento de incertidumbre respecto a la continuidad del empleo
Meritocracia	Debilitamiento del sistema de carrera administrativa
Seguridad jurídica	Limitaciones en la previsibilidad de la relación laboral
Desarrollo profesional	Restricción de oportunidades de ascenso y promoción
Gestión institucional	Mayor rotación y pérdida de conocimiento organizacional

Del mismo modo, el análisis crítico de las disposiciones legales permitió identificar una contradicción entre el diseño normativo y la realidad administrativa. Mientras el artículo 58 de la LOSEP establece que las necesidades institucionales deben ser temporales para justificar la contratación ocasional, la propia norma reconoce que una necesidad deja de ser temporal cuando se mantiene por más de un año mediante la contratación sucesiva de una o varias personas para cumplir la misma función. Este hallazgo resulta relevante porque evidencia que el legislador identificó expresamente el riesgo de convertir una necesidad permanente en una contratación aparentemente temporal, situación que constituye uno de los principales elementos de debate jurídico en torno a la precarización laboral dentro del sector público ecuatoriano.

Los resultados obtenidos también permitieron identificar tres modalidades recurrentes de contratación ocasional descritas por la doctrina administrativa: contratos para necesidades estacionales, contratos para necesidades eventuales o emergentes y contratos para proyectos específicos. Aunque estas modalidades son legalmente admisibles cuando cumplen los requisitos previstos por la ley, la literatura especializada advierte que su utilización indebida puede derivar en mecanismos de elusión normativa. En este sentido, Guastavino (2021) sostiene que la excepcionalidad constituye el elemento central que legitima esta modalidad contractual, mientras que Pérez (2016) advierte que las necesidades permanentes no pueden justificarse mediante la invocación constante de circunstancias temporales o emergentes.

La integración de los resultados normativos, doctrinales y jurisprudenciales permitió concluir que la contratación ocasional constituye una herramienta legítima para atender necesidades institucionales temporales; sin embargo, cuando se utiliza de manera sistemática para cubrir funciones permanentes, se generan escenarios de inestabilidad laboral que afectan la materialización de los principios constitucionales de mérito, seguridad jurídica y estabilidad laboral. En consecuencia, los hallazgos evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de control institucional y revisar las prácticas administrativas relacionadas con la gestión del talento humano, con el propósito de garantizar una adecuada

correspondencia entre la finalidad excepcional prevista por la ley y su aplicación efectiva dentro de la administración pública ecuatoriana.

CONCLUSIONES

El análisis del marco constitucional y legal ecuatoriano permitió determinar que la contratación de servicios ocasionales fue concebida como una modalidad excepcional destinada a satisfacer necesidades institucionales temporales y no permanentes. Sin embargo, la revisión normativa evidenció que su utilización recurrente dentro de diversas instituciones públicas ha generado una contradicción entre los principios constitucionales de estabilidad laboral, meritocracia y seguridad jurídica establecidos en los artículos 33, 228, 229 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador y las prácticas administrativas aplicadas en el sector público.

La revisión doctrinal y jurisprudencial permitió establecer que la renovación sucesiva de contratos ocasionales para atender funciones permanentes constituye un mecanismo que favorece la precarización laboral de los servidores públicos. Los estudios analizados coinciden en que la temporalidad prolongada limita el acceso a la carrera administrativa, reduce las oportunidades de desarrollo profesional y genera incertidumbre respecto a la continuidad laboral, afectando tanto los derechos de los trabajadores como la eficiencia y profesionalización de la administración pública.

Se concluye que la aplicación sistemática de contratos ocasionales para cubrir necesidades institucionales permanentes puede derivar en responsabilidades jurídicas para las entidades y autoridades públicas responsables de su utilización indebida. En consecuencia, resulta necesario fortalecer los mecanismos de control y supervisión previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, garantizando que esta modalidad contractual conserve su carácter excepcional y que el ingreso al servicio público se realice prioritariamente mediante procesos de mérito y oposición, conforme a los principios del Estado constitucional de derechos y justicia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, Y. G., Santos, S. C. y Ruíz, J. G. (2016).



- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). *Mejores gobiernos para mejores vidas: Fortaleciendo las capacidades estatales para una gestión estratégica, meritocrática e inclusiva del servicio civil en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://doi.org/10.18235/0013246>
- Bautista, A., Cortázar, J. C., Lafuente, M., & Sanginés, M. (2024). *Mejores gobiernos para mejores vidas: Fortaleciendo las capacidades estatales para una gestión estratégica, meritocrática e inclusiva del servicio civil en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://doi.org/10.18235/0013246>
- Cardozo, J. F. (2023). *Hermenéutica jurídica y argumentación constitucional en el Estado contemporáneo*. Editorial Jurídica Nacional.
- Cho, Y., & Choi, S. (2025). Public service motivation, job stability and organizational performance in public administration. *Public Organization Review*, 25(1), 45–63.
<https://doi.org/10.1007/s11115-024-00785-1>
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, última reforma. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Gómez, J. A. (2014). *Derecho laboral público ecuatoriano y contratación administrativa*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Guastavino, E. (2021). *Derecho administrativo y función pública*. Ediciones Jurídicas.
- Gunn, V., Kim, T., & Roberts, M. (2025). Employment insecurity and labor precariousness in public sector organizations. *International Journal of Public Administration*, 48(3), 221–236.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2024.2387458>
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2021). Registro Oficial Suplemento No. 294 de 6 de octubre de 2010, última reforma. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Panorama de las administraciones públicas 2023*. OECD Publishing.
https://doi.org/10.1787/gov_glance-2023-es
- Pérez, E. (2016). *Manual de derecho administrativo* (8.ª ed.). Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Riofrío, J. (2024). La contratación ocasional y la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 5(2), 45–62.
- Vásquez, J. (2010). *Derecho constitucional del trabajo y función pública*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Vera, M., Cedeño, K., & Zambrano, P. (2023). Contratos ocasionales y precarización laboral en el sector público ecuatoriano. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 9(4), 1120–1138.
<https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3614>
- Zolak Poljašević, B., Vuković, M., & Marković, N. (2025). Temporary employment and institutional capacity in public organizations. *Administrative Sciences*, 15(3), 94.
<https://doi.org/10.3390/admsci15030094>