Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial4), 341-353, 2026
DOI: https://doi.org/10.62574/1sas7e86

Contratos de servicios ocasionales y precariedad en el empleo público ecuatoriano: de la LOSEP a la Ley Orgánica de Integridad Pública

Occasional service contracts and precariousness in Ecuadorian public employment: From the LOSEP to the Organic Law of Public Integrity

Paúl Orlando Piray-Rodríguez
ur.paulpr13@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-4600-7999
Luis Fernando Piñas-Piñas
ur.luispinias@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-0213-5350
Brandon Paul Adriano-Caiza
ur.brandonac62@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-5510-6019
Mesías Elías Machado-Maliza
ur.mesiasmachado@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-5815-1093

RESUMEN

El artículo analizó el régimen de los contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano y su relación con la estabilidad y la igualdad de los servidores públicos. Un estudio cualitativo jurídico-dogmático y socio-jurídico examinó la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley Orgánica de Integridad Pública de 2025, sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana y doctrina arbitrada. El análisis mostró que el contrato ocasional, concebido como excepcional y temporal, carece de estabilidad y de acceso a la carrera, y que su renovación sucesiva lo ha desnaturalizado. La Corte Constitucional reconoció protecciones reforzadas para personas con discapacidad y mujeres embarazadas o en lactancia. La ley de 2025 mantuvo la ausencia de estabilidad y derogó la garantía de los servidores de carrera, pero fue declarada inconstitucional por la forma en septiembre de 2025. Se concluye que la precariedad persiste y exige limitar la temporalidad.

Descriptores: administración pública; condiciones de empleo; derecho al trabajo. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The article analysed the regime of occasional service contracts in the Ecuadorian public sector and its relationship with the stability and equality of public servants. A qualitative legal-dogmatic and socio-legal study examined the Constitution, the Organic Law of Public Service, the 2025 Organic Law of Public Integrity, rulings of the Constitutional Court and the Inter-American Court and peer-reviewed doctrine. The analysis showed that the occasional contract, conceived as exceptional and temporary, lacks stability and access to the civil service career, and that its successive renewal has distorted it. The Constitutional Court recognised reinforced protections for persons with disabilities and pregnant or breastfeeding women. The 2025 law maintained the lack of stability and repealed the guarantee for career servants, but was declared unconstitutional on procedural grounds in September 2025. It is concluded that precariousness persists and requires effective limits on temporary hiring.

Descriptors: public administration; employment conditions; right to work. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 02/09/2026. Revisado: 04/09/2026. Aprobado: 04/10/2026. Publicado: 20/10/2026.
Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

El contrato de servicios ocasionales es una modalidad de vinculación temporal al sector público ecuatoriano prevista para atender necesidades institucionales no permanentes. Su uso, sin embargo, ha desbordado ese propósito: la renovación sucesiva de contratos y su empleo para cubrir funciones permanentes han configurado un segmento de servidores públicos sin estabilidad ni acceso a la carrera administrativa, que realizan con frecuencia las mismas tareas que sus compañeros con nombramiento (Castillo Aguirre, 2021; Murillo-Saavedra y Barrionuevo-Núñez, 2025).

El fenómeno no es exclusivo de Ecuador. En la administración pública argentina, la reforma del Estado de los años noventa fragmentó las relaciones de empleo y generó formas de precariedad con múltiples dimensiones (Diana Menéndez, 2013), y en España el abuso de la temporalidad en el empleo público para cubrir puestos permanentes dio lugar a medidas correctoras y a una intensa jurisprudencia (Sánchez García, 2019). La evidencia comparada muestra, además, que los contratos temporales son uno de los principales determinantes de la inseguridad laboral percibida por los trabajadores (Niedhammer et al., 2023).

En Ecuador, el debate se intensificó con la Ley Orgánica de Integridad Pública, publicada el 26 de junio de 2025, que reformó la Ley Orgánica del Servicio Público, sustituyó el régimen de los contratos ocasionales y derogó la garantía de estabilidad de los servidores de carrera (Asamblea Nacional, 2025). Tres meses después, la Corte Constitucional declaró la

inconstitucionalidad por la forma de esa ley (Corte Constitucional del Ecuador, 2025).

El objetivo del artículo es analizar el régimen de los contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano, desde la Ley Orgánica del Servicio Público hasta la Ley Orgánica de Integridad Pública y su declaratoria de inconstitucionalidad, y valorar su incidencia en la estabilidad laboral y la igualdad de los servidores públicos.

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

Precariedad laboral en el empleo público

La precariedad laboral es un concepto multidimensional que comprende la inestabilidad del vínculo, la insuficiencia de los ingresos, la desprotección social y la debilidad de la representación colectiva. Su análisis en la administración pública muestra que el Estado puede ser, a la vez, garante de derechos laborales y empleador precario, cuando recurre a modalidades contractuales temporales para atender necesidades permanentes (Diana Menéndez, 2013). Para los trabajadores contratados por el Estado, esa condición afecta incluso la posibilidad de construir un proyecto de vida a largo plazo (Diana Menéndez, 2012).

Las reformas orientadas a reducir la temporalidad no siempre eliminan la precariedad. En España, las reformas laborales redujeron la contratación temporal, pero produjeron contratos más cortos, más trabajo a tiempo parcial y una alta temporalidad en el sector público (Ferreiro y Gómez, 2023). La respuesta jurídica española frente al abuso de la temporalidad en el empleo público ha combinado sanciones, indemnizaciones y procesos de estabilización (Sánchez García, 2019). El interés por la estabilidad explica,

por su parte, la demanda de acceso a la carrera administrativa entre quienes trabajan en el sector público mediante vinculaciones temporales (Molano Acevedo, 2024).

Estabilidad laboral como derecho

La Constitución de 2008 reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, establece la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales y dispone que el ingreso al servicio público se realice mediante concurso de méritos y oposición (Asamblea Constituyente, 2008, arts. 33, 228 y 326). La doctrina ecuatoriana distingue entre una estabilidad absoluta, propia de los servidores de carrera, una estabilidad relativa y una estabilidad reforzada para grupos de atención prioritaria, y advierte que en la práctica se producen despidos arbitrarios, uso reiterado de contratos ocasionales y renuncias forzadas (Murillo-Saavedra y Barrionuevo-Núñez, 2025).

En el sistema interamericano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció en el caso Lagos del Campo vs. Perú la justiciabilidad directa del derecho al trabajo, y en particular de la estabilidad laboral, a partir del artículo 26 de la Convención Americana (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017; Moscoso Becerra, 2019). En el plano de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 158 consagra el principio de que la terminación de la relación de trabajo requiere una causa justificada, aunque Ecuador no lo ha ratificado (Organización Internacional del Trabajo, 1982).

MÉTODO

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, de tipo jurídico-dogmático y socio-jurídico, con alcance descriptivo y crítico. Se basó en el análisis documental; no se recolectaron datos empíricos propios.

Las fuentes primarias fueron la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público de 2010 (art. 58), la Ley Orgánica de Integridad Pública de 2025, las sentencias de la Corte Constitucional 258-15-SEP-CC, 3-19-JP/20 y 52-25-IN/25, la sentencia de la Corte Interamericana en el caso Lagos del Campo vs. Perú y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Las fuentes secundarias fueron artículos publicados en revistas arbitradas sobre empleo público, precariedad y estabilidad laboral.

Se aplicaron los métodos exegético e histórico-jurídico, para reconstruir la evolución del régimen del contrato ocasional; el método sistemático, para relacionarlo con los principios constitucionales; y el método comparado, para contrastarlo con experiencias de otros países. Los resultados se sintetizaron en una matriz de evolución normativa y jurisprudencial.

RESULTADOS

El contrato ocasional en la Ley Orgánica del Servicio Público

En su redacción de 2010, el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público autorizó los contratos de servicios ocasionales para satisfacer necesidades institucionales, previo informe de la unidad de talento humano y con disponibilidad presupuestaria. Estableció que no podían sobrepasar el 20 % de la totalidad del personal de la entidad sin autorización del Ministerio

rector, que su duración no podía exceder de doce meses o del tiempo restante del ejercicio fiscal, que podían renovarse por una sola vez y que no generaban estabilidad (Castillo Aguirre, 2021). Los servidores ocasionales tenían derecho a la remuneración y a los beneficios económicos del personal de nombramiento, pero no ingresaban a la carrera del servicio público (Asamblea Nacional, 2010).

La aplicación del régimen mostró una distancia entre la norma y la práctica. La renovación sucesiva de contratos, a veces cambiando al servidor de proyecto o dependencia, permitió prolongar de hecho relaciones temporales para atender funciones permanentes, lo que la doctrina ha calificado como desnaturalización de la figura y como una forma de precarización laboral (Castillo Aguirre, 2021; Murillo-Saavedra y Barrionuevo-Núñez, 2025).

Protecciones reforzadas reconocidas por la Corte Constitucional

La Corte Constitucional introdujo excepciones a favor de grupos de atención prioritaria. En la Sentencia 258-15-SEP-CC, de 12 de agosto de 2015, relativa a una servidora con discapacidad cuyo contrato ocasional terminó mientras estaba embarazada, la Corte declaró vulnerado el derecho a la igualdad material y la constitucionalidad condicionada de las normas sobre contratos ocasionales, en el sentido de que las personas con discapacidad no se computan en el límite del 20 % y pueden ser objeto de renovaciones (Corte Constitucional del Ecuador, 2015; Castillo Aguirre, 2021).

En la Sentencia 3-19-JP/20, de 5 de agosto de 2020, la Corte extendió la protección a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, al

establecer que esa protección se mantiene hasta el fin del período de lactancia con independencia del tipo de vínculo, y calificó el abuso de los contratos ocasionales como una forma de precarización laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2020; Castillo Aguirre, 2021). Esta línea coincide con la doctrina que ha advertido la necesidad de desarrollar mecanismos procesales, como el despido ineficaz, para proteger a las trabajadoras embarazadas y lactantes (Montero Bonilla et al., 2022).

La Ley Orgánica de Integridad Pública y su declaratoria de inconstitucionalidad

La Ley Orgánica de Integridad Pública, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 68 de 26 de junio de 2025, sustituyó el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público. El nuevo texto mantuvo la autorización de la autoridad nominadora con informe motivado y disponibilidad presupuestaria, conservó la relación de dependencia y los beneficios económicos con excepciones, y reiteró que estos contratos no generan derecho a ingresar a la carrera, a la estabilidad laboral ni a un nombramiento permanente (Asamblea Nacional, 2025). La misma ley derogó el artículo 89 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que garantizaba la estabilidad de los servidores de carrera, e hizo depender la permanencia en el cargo de la evaluación del desempeño (Corte Constitucional del Ecuador, 2025; Santamaría Cedeño et al., 2026).

Mediante la Sentencia 52-25-IN/25, de 26 de septiembre de 2025, la Corte Constitucional declaró la inconstitucionalidad por la forma de la Ley Orgánica de Integridad Pública, su reglamento general y sus normas conexas, por la vulneración de los principios de unidad de materia, publicidad y deliberación democrática (Corte Constitucional del Ecuador,

2025). La doctrina ha señalado que, además de los vicios de forma, las reformas sobre evaluación del desempeño, deficiencia laboral grave, destitución y supresión de puestos planteaban tensiones de fondo con la estabilidad, el debido proceso y la seguridad jurídica (Santamaría Cedeño et al., 2026). La Tabla 1 sintetiza la evolución del régimen.

Tabla 1. *Evolución del régimen de los contratos de servicios ocasionales en Ecuador.*

Hito	Contenido principal	Efecto sobre la estabilidad
LOSEP (2010), art. 58	Límite del 20 % del personal; hasta doce meses; una renovación; sin ingreso a la carrera	Sin estabilidad para el servidor ocasional
Sentencia 258-15-SEP-CC (2015)	Constitucionalidad condicionada a favor de personas con discapacidad	Protección reforzada por igualdad material
Sentencia 3-19-JP/20 (2020)	Protección de mujeres embarazadas y en lactancia con independencia del vínculo	Estabilidad hasta el fin de la lactancia
LOIP (2025)	Sustitución del art. 58; derogatoria del art. 89 de la LOSEP; evaluación del desempeño	Ausencia de estabilidad para ocasionales y debilitamiento de la de los servidores de carrera
Sentencia 52-25-IN/25 (2025)	Inconstitucionalidad por la forma de la LOIP y de su reglamento	Pérdida de vigencia de las reformas de la LOIP

Nota. Elaboración propia (2026) a partir de las normas y sentencias citadas y de Castillo Aguirre (2021).

DISCUSIÓN

Los resultados muestran que la precariedad asociada al contrato ocasional no deriva solo de su regulación, sino de su uso. La norma lo concibió como excepcional y temporal, pero su renovación sucesiva y su empleo para funciones permanentes lo convirtieron en una vía de vinculación duradera sin estabilidad. Esta dinámica coincide con la descrita en la administración pública argentina, donde la fragmentación de las relaciones de empleo generó una precariedad con múltiples dimensiones (Diana Menéndez, 2013), y con la experiencia española del abuso de la temporalidad (Sánchez García, 2019).

La jurisprudencia constitucional ha cumplido una función correctora, pero limitada. Las sentencias de 2015 y 2020 protegieron a grupos de atención prioritaria mediante el principio de igualdad material (Castillo Aguirre, 2021), sin modificar la regla general según la cual el contrato ocasional no genera estabilidad. La consecuencia es un sistema en el que la protección depende de la pertenencia a un grupo y no de la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas, lo que deja fuera a la mayoría de los servidores ocasionales.

La Ley Orgánica de Integridad Pública representó un cambio de orientación, porque extendió la lógica de la inestabilidad a los servidores de carrera al derogar la garantía del artículo 89 y vincular la permanencia a la evaluación del desempeño (Santamaría Cedeño et al., 2026). Esa orientación es contraria a la tendencia interamericana que, desde el caso Lagos del Campo, reconoce la estabilidad laboral como un componente justiciable del derecho al trabajo (Moscoso Becerra, 2019). La declaratoria de inconstitucionalidad por la forma eliminó esas reformas, pero no resolvió el debate de fondo sobre la compatibilidad entre evaluación del desempeño y estabilidad, que podría reaparecer en futuras iniciativas legislativas.

La evidencia comparada sugiere que la reducción formal de la temporalidad no basta. Las reformas españolas desplazaron la precariedad hacia contratos más cortos y a tiempo parcial (Ferreiro y Gómez, 2023), y los contratos temporales siguen siendo un determinante central de la inseguridad laboral (Niedhammer et al., 2023). En Ecuador, una regulación eficaz requeriría límites verificables a las renovaciones, la presunción de permanencia de las funciones cubiertas durante más de un período y concursos de méritos para regularizar esas situaciones, conforme al

artículo 228 de la Constitución, sin perjuicio de la irrenunciabilidad de los derechos ya adquiridos (Durán-Chávez y López-Alarcón, 2024).

El estudio tiene limitaciones. No se dispuso de datos administrativos abiertos y actualizados sobre el número de servidores con contratos ocasionales ni sobre la duración de sus vínculos, por lo que no se cuantificó el fenómeno. Tampoco se analizaron de manera sistemática las sentencias de la Corte Nacional de Justicia sobre la materia. Futuras investigaciones deberían abordar ambos aspectos y examinar los efectos de la Sentencia 52-25-IN/25 sobre las relaciones laborales constituidas durante la vigencia de la ley.

CONCLUSIONES

El contrato de servicios ocasionales fue concebido en la Ley Orgánica del Servicio Público como una modalidad excepcional y temporal, sin estabilidad ni acceso a la carrera. Su renovación sucesiva y su uso para funciones permanentes lo desnaturalizaron y lo convirtieron en una fuente de precariedad dentro del sector público.

La Corte Constitucional reconoció protecciones reforzadas para las personas con discapacidad y para las mujeres embarazadas y en período de lactancia, pero mantuvo la regla general de ausencia de estabilidad. La Ley Orgánica de Integridad Pública de 2025 conservó esa regla y debilitó la estabilidad de los servidores de carrera, hasta que fue declarada inconstitucional por la forma en septiembre de 2025.

La superación de la precariedad requiere límites efectivos a la temporalidad, mecanismos de regularización mediante concursos de méritos y oposición y garantías procesales en la terminación de los contratos. Se recomienda

generar datos administrativos abiertos que permitan evaluar el uso de esta modalidad.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), por el apoyo brindado al desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* [Constitution of the Republic of Ecuador]. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público* [Organic Law of Public Service]. Registro Oficial Segundo Suplemento 294, 6 de octubre de 2010.

Asamblea Nacional. (2025). *Ley Orgánica de Integridad Pública* [Organic Law of Public Integrity]. Registro Oficial Tercer Suplemento 68, 26 de junio de 2025.

Castillo Aguirre, D. M. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo [The right to material equality in occasional service contracts: Case commentary]. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 65–84. https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.4

Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 258-15-SEP-CC, caso 2184-11-EP* [Ruling No. 258-15-SEP-CC]. 12 de agosto de 2015.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados* [Ruling No. 3-19-JP/20 and joined cases]. 5 de agosto de 2020.

Corte Constitucional del Ecuador. (2025). *Sentencia No. 52-25-IN/25 y acumulados* [Ruling No. 52-25-IN/25 and joined cases]. 26 de septiembre de 2025.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas)* [Case of Lagos del Campo v. Peru]. Serie C No. 340.

Diana Menéndez, N. (2012). Trabajo y porvenir: un análisis de la dimensión del proyecto en la vida de los trabajadores contratados del Estado [Work and future: An analysis of the project dimension in the lives of State contract workers]. *Ciências Sociais Unisinos, 48*(1), 41–51.

Diana Menéndez, N. (2013). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina [The multiple dimensions of job precariousness: The case of public administration in Argentina]. *Revista de Ciencias Sociales*, (128-129). https://doi.org/10.15517/rcs.v0i128-129.8760

Durán-Chávez, C. E., y López-Alarcón, E. I. (2024). Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador [Critical analysis of the non-waivable nature of labour rights in mediation in Ecuador]. *Debate Jurídico Ecuador, 7*(3), 332–349. https://doi.org/10.61154/dje.v7i3.3505

Ferreiro, J., y Gómez, C. (2023). Undesired consequences of labour market reforms: From temporary to precarious jobs - the case of Spain. *Panoeconomicus, 70*(4), 523–549. https://doi.org/10.2298/PAN2304523F

Molano Acevedo, J. (2024). Acceso de los creadores y gestores culturales a los cargos de carrera administrativa en las entidades del sector cultura de Bogotá [Access of cultural creators and managers to civil service career posts in Bogotá's cultural sector entities]. *Comunicación, Cultura y Política, 15*. https://doi.org/10.21158/21451494.v15.2024.4101

Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., y López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo [Labour rights of pregnant and breastfeeding women in Ecuador in the face of unjustified dismissal]. *Sociedad & Tecnología, 5*(S1). https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245

Moscoso Becerra, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos [Direct justiciability of labour rights before the Inter-American Court of Human Rights]. *Díkaion, 28*(2), 385–403. https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.7

Murillo-Saavedra, H. J., y Barrionuevo-Núñez, J. L. (2025). Estabilidad laboral en el sector público y causas legales de terminación: estudio comparado entre el régimen laboral privado y público [Job stability in the public sector and legal grounds for termination: A comparative study of the private and public labour regimes]. *Sociedad & Tecnología, 8*(S3). https://doi.org/10.51247/st.v8iS3.46

Niedhammer, I., Pineau, E., Bertrais, S., y Gallie, D. (2023). Exploring the employment determinants of job insecurity in the French working population. *PLoS ONE, 18*(6), e0287229. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287229

Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)* [Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)].

Sánchez García, A. (2019). Las medidas correctoras del abuso de la temporalidad de los empleados públicos en España [Corrective measures against the abuse of temporary employment of public employees in Spain]. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23). https://doi.org/10.18601/21452946.n23.07

Santamaría Cedeño, H. E., Jarrin Avalos, L. A., Vanegas Maingon, A. R., y Alfonso Caveda, D. (2026). La inconstitucionalidad de fondo de la LOIP respecto a la estabilidad laboral servidores públicos [The substantive unconstitutionality of the LOIP regarding the job stability of public servants]. *Revista Lex, 9*(33), 582–598. https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i33.519

Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/