



Método neutrosófico para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente

Nesutrosophic method for the control of denaturalization profiles of occasional contracts in the public service due to permanent institutional need

Cristian Fernando Benavides Salaza¹, Julio Cesar Benavides Salazar², Ned Vito Quevedo Arnaiz³ and Erika Estefanía Barreiro Cedeño⁴

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo. Ecuador. E-mail: us.cristianbenavides@uniandes.edu.ec

² Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo. Ecuador. E-mail: us.juliohenavides@uniandes.edu.ec

³ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo. Ecuador. E-mail: us.nedquevedo@uniandes.edu.ec

⁴ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo. Ecuador. E-mail: erikabc75@uniandes.edu.ec

Resumen. Este artículo se enfoca en analizar el fenómeno de la desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público de Ecuador, específicamente en relación con la presencia constante de necesidades institucionales. La presente investigación propone el desarrollo de un método nesutrosófico para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente. Los resultados muestran cómo esta desnaturalización afecta la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores involucrados, como objetivo era examinar el impacto de esta desnaturalización en el contrato ocasional y la estabilidad laboral relativa otorgada por la corte constitucional y los derechos de los servidores contemplados en la constitución. Este estudio aporta a una comprensión más profunda de la interrelación entre contratos ocasionales, necesidades institucionales y salvaguardia de los derechos laborales en el marco ecuatoriano.

Palabras Claves: método nesutrosófico, perfil, Contrato ocasional, desnaturalización, servicio público, necesidad institucional permanente.

Abstract. This article focuses on analyzing the phenomenon of the denaturalization of occasional contracts in the public service of Ecuador, specifically in relation to the constant presence of institutional needs. This research proposes the development of a neutrosophic method for the control of denaturalization profiles of occasional contracts in the public service due to permanent institutional need. The results show how this denaturalization affects the job stability and rights of the workers involved. The objective was to examine the impact of this denaturalization on the occasional contract and the relative job stability granted by the constitutional court and the rights of the public servants contemplated in the constitution. This study contributes to a deeper understanding of the interrelation between occasional contracts, institutional needs and safeguarding of labor rights in the Ecuadorian framework.

Keywords: neutrosophic method, profile, occasional contract, denaturalization, public service, permanent institutional need.

1 Introducción

Con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador del 2008, se promueve derechos que se encuentran reconocidos en los convenios y tratados internacionales de derechos humanos, tal como lo dispone el artículo 425 de la Constitución, es decir, se reconoce derechos fundamentales, entre ellos ampliamente el derecho al trabajo constituido en el artículo 33, que determina que este es un derecho y deber social, fuente de toda realización humana que dignifica a las personas y base la economía, por lo que se le da una categoría especial

definiendo que el trabajo es el centro de toda aspiración humana.

Al igual, la carta magna garantiza la protección a los derechos de las y los trabajadores en general; en razón que estas garantías impiden la transgresión a sus derechos y expresan prohibiciones de políticas laborales que producen estas violaciones [1]. En contexto, la norma constitucional determina la supremacía de este instrumento frente a otras normas de menor jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, dentro del artículo 326 de la Constitución se desarrolla los principios laborales, el cual guarda relación con normas infra constitucionales.

En cuanto al servicio público que presta al estado, este se compone en base a los principios de eficiencia, eficacia, solidaridad, igualdad, proporcionalidad, competencia, situaciones que marca al estado para prestar un servicio de calidad, es decir que debe contar con personal adecuado y preparado, mismos que toman la calidad de servidores públicos [2].

Las Instituciones Públicas a cargo del Gobierno Nacional como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, tienen la facultad de permitir el ingreso de personal a prestar sus servicios lícitos en las diferentes áreas sea por ser declarado de un concurso de Méritos y Oposición [3] o por lo que determina la LOSEP en su Art. 143 es decir por la suscripción de un contrato de prestación de servicios ocasionales, el cual faculta a la institución pública a contratar una persona para cumplir de manera ocasional con un cierto trabajo, donde la persona laborara por un tiempo que no podrá exceder de 12 meses renovables por el mismo término que es lo que se permite por la naturaleza este tipo de contrato sin tener asegurado de ninguna manera ni los dos años de estabilidad laboral en donde puede darse por terminado en cualquier momento mediante la aplicación de lo previsto en el Art 146 del Reglamento General a la LOSEP, violando de esta manera el Principio constitucional de estabilidad laboral consagrado en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso y podrá ser renovado, en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por el transcurso del nuevo ejercicio fiscal, bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su delegado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución [4]. Es posible formalizar múltiples acuerdos de contratos de servicios ocasionales entre la entidad y un mismo empleado durante un periodo fiscal vigente, permitiendo su renovación en situaciones de requerimiento institucional. En caso de que la demanda para llevar a cabo actividades permanentes continúe, la Unidad de Administración del Talento Humano elaborará un plan para establecer el cargo, el cual será ocupado a través de un proceso de selección basado en méritos y oposición [5].

Es esta parte de la ley es la que concede legalidad a este tipo de contrato para las personas que trabajen para las instituciones públicas del Ecuador. Es ahí precisamente donde cabe la duda, de saber si es constitucional o no la existencia de todos estos contratos, debido a que someten a las personas a no tener una estabilidad laboral, posteriormente pondremos énfasis en su terminación debido a que para culminar su vínculo laboral no se requerirá de mayor formalidad.

Precisamente en el art. 146 del Reglamento a la LOSEP establece. - “Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo; b) Mutuo acuerdo de las partes; c) Renuncia voluntaria presentada; d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios; e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada; f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo; g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño; h) Destitución; e, i) Muerte.

En el caso de que no se cumpla con los requisitos para desempeñar, como para obtener un puesto de trabajo bajo la modalidad de servicios ocasionales, también provoca una inestabilidad laboral, debido a que la crisis económica al no invertir en capacitaciones no se puede alcanzar con el perfil para la selección del puesto o a su vez no es considerado como un funcionario de carrera administrativa [6].

La inestabilidad laboral dentro del sector público en el Ecuador se da principalmente en la modalidad de estos contratos de servicios ocasionales, debido a su inestabilidad como ya lo analizamos, ya que puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin que exija la ley un motivo valedero para ello, de lo contrario la ley determina que la vigencia de los contratos de servicios ocasionales puede tener vigencia de doce meses, y extenderse hasta por doce meses más, sin que se pueda tomar ninguna medida alternativa que asegure estabilidad a los servidores públicos y puede darse por terminado en razón de lo que determina el Art146 del Reglamento General a la LOSEP.

Las y los servidores públicos en sus servicios bajo este tipo de contrato de servicios ocasionales son quienes de forma directa asumen las consecuencias de la inestabilidad laboral, para ejemplo de ello es la contante duda de no saber si su prestación de servicios ocasional continua o no al finalizar el año o ejercicio fiscal que se encuentre cursando, con la renovación del contrato, teniendo incluso que realizar cambios en los orgánicos estructurales de las instituciones para justificar la falta de aplicación del perfil para el cargo no se lo puede renovar su contrato, discriminando de esta manera al personal que haya sido contratado [7].

El instante en el que un servidor público es notificado de la terminación de su contrato de servicios ocasionales

en los casos en los que se haya pasado el plazo máximo de 24 meses el servidor público no puede exigir ante una autoridad que se le reintegre a su puesto de trabajo, ya que por regla general y como se ha visto anteriormente este tipo de contratos no generan estabilidad y pueden terminarse en cualquier momento, pero ante estos casos donde el tiempo ha excedido los 24 meses se puede solicitar el reintegro a su puesto de trabajo [8].

La mayoría de las instituciones del país garantizan los derechos al trabajo y a la estabilidad, sin embargo, existe la contratación para el sector público la misma que no garantiza estabilidad laboral ni protección alguna al derecho al trabajo de los servidores públicos, por lo tanto, es una problemática que se ha venido dando a nivel mundial, y que se busca erradicar mediante la aplicación de los principios constitucionales.

Los contratos ocasionales son figuras contractuales, apegados a ellas los servidores públicos prestan sus servicios a las instituciones; pero el problema radica en que existiendo actividades permanentes se contrata ocasionalmente simulando o disfrazando la relación laboral por una necesidad institucional, desnaturalizando este tipo contrato; lo cual afecta la estabilidad de estos trabajadores, esta situación encuadra en una realidad latente en el país [9]. En la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, establece que los casos en los que se justifica la extensión de un contrato ocasional además mencionan los motivos para que el ente público pueda culminarlo. Pero en la realidad se analiza que esta terminación de contratos ocasionales vulnera derechos constitucionales como el debido proceso, seguridad jurídica y derecho al trabajo del servidor público ya que incluso no se realiza el debido concurso de mérito y oposición [10].

La estabilidad del trabajador público debe estar relacionada a las leyes y reglamentos que se emitan por el legislativo y ejecutivo respectivos, además, debe tener coherencia con el mandato constitucional determinado en el Art. 229 para asegurar los derechos constitucionales de los servidores públicos con contrato provisional [11].

Dentro del tema que se trata en la presente investigación al hablar de la motivación se la considera como un principio que se encuentra dentro de las garantías y principios de la Constitución de la República del Ecuador, así como el debido proceso, intangibilidad e irrenunciabilidad laboral.

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador, y es lo que no se puede evidenciar en el sector público, es una institución propia del derecho individual del trabajo y tiene relación, más que a la permanencia en el cargo, a la necesaria existencia de un justo motivo que explique la ruptura del vínculo representado por la relación laboral.

Es por ello por lo que es un tema muy relevante en la actualidad, por lo que en la presente investigación se implementó un método neutrosófico para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente, el cual permite mostrar la realidad dentro de las entidades públicas respecto a la prestación de servicios por parte de los servidores público que se manifiesta en varias formas de contratación.

2 Lógica neutrosófica

La Lógica Neutrosófica (NL) es un armazón general para unificación de muchas lógicas existentes. Generaliza la lógica borrosa (especialmente la lógica intuicionista borrosa). El objetivo fundamental de la NL es caracterizar cada declaración lógica en un espacio 3D neutrosófico, donde cada dimensión del espacio representa la verdad (T) respectivamente, la falsedad (F), y indeterminancia (I) de la declaración bajo consideración, donde T, I, F son estandarte o no estandarte real subconjunto de $[-0, 1+]$ [12, 53], [13], [14, 46].

La unidad de intervalo clásico $[0,1]$ se puede usar. T,I,F son componentes independientes dejando espacio para información incompleta (cuando la suma superior <1); para consecuente e información contradictoria; (cuando el suma superior >1) o información completa (suma de componentes $=1$) [15], [16], [13, 54].

Los conjuntos neutrosóficos son una generalización de conjunto borroso (especialmente de conjunto intuicionista borroso). Deja ser U, un universo de discurso, y M un conjunto incluido en U. Un elemento x de U es notado en respeto del conjunto M como $x(T, I, F)$ y pertenece a M en el modo siguiente: Es t% verdad en el conjunto, i% indeterminante (desconocido si sea) en el conjunto, y f% falso, donde t varía en T, i varía en I, f varía en F [17-20]

Estadísticamente T, I, F son subconjuntos, pero dinámicamente T, I, F son funciones u operaciones dependiente de muchos parámetros desconocidos o conocidos [15, 52], [21].

Con el propósito de facilitar la aplicación práctica a un problema de toma de decisiones y de la ingeniería se realizó la propuesta los conjuntos neutrosóficos de valor único [22, 47] (SVNS por sus siglas en inglés) los cuales permiten el empleo de variable lingüísticas [23, 45] lo que aumenta la interpretabilidad en los modelos de recomendación y el empleo de la indeterminación [24-26].

Sea X un universo de discurso. Un SVNSA sobre X es un objeto de la forma.

$$A = \{ \langle x, u_A(x), r_A(x), v_A(x) \rangle : x \in X \} \quad (1)$$

donde $u_A(x): X \rightarrow [0,1]$, $r_A(x): X \rightarrow [0,1]$ y $v_A(x): X \rightarrow [0,1]$ con $0 \leq u_A(x) + r_A(x) + v_A(x) \leq 3$ para todo $x \in X$. El intervalo $u_A(x)$, $r_A(x)$ y $v_A(x)$ denotan las membrecías a verdadero, indeterminado y falso de x en A , respectivamente. Por cuestiones de conveniencia un número SVN será expresado como $A = (a, b, c)$, donde $a, b, c \in [0,1]$, $y + b + c \leq 3$.

3. Diseño del método para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público

El método propuesto consta de tres procesos principales, selección de perfiles, evaluación de las alternativas y selección de la base de conocimiento del perfil de semejanza. La Figura 1 muestra un esquema con el funcionamiento general del método propuesto.

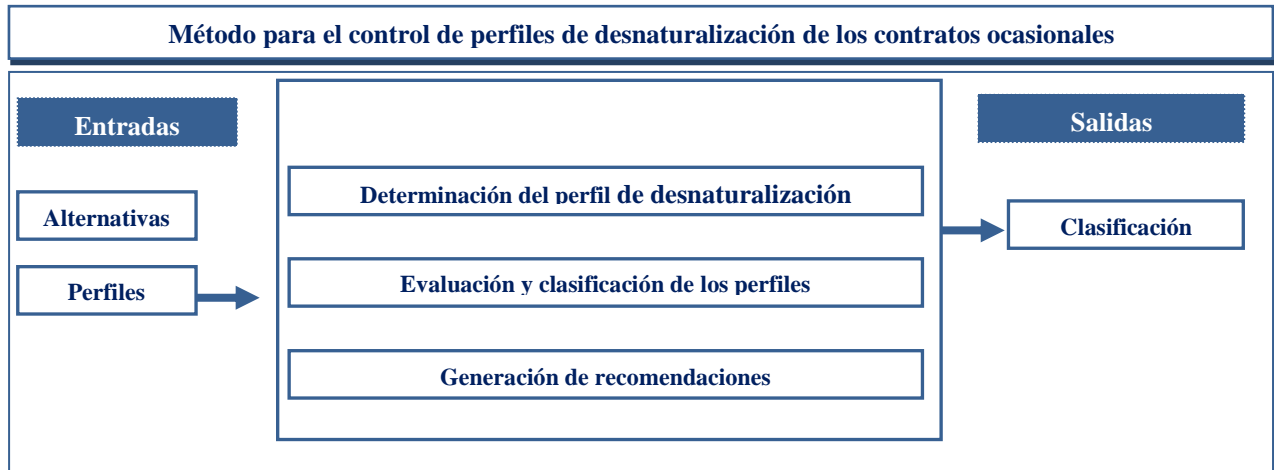


Figura1: Método neutrosófico para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente.

A continuación, se presenta el flujo de trabajo. Está basado fundamentalmente en la propuesta de Cordón [27, 28, 41], para sistemas de recomendación basados en conocimiento permitiendo representar términos lingüísticos y la indeterminación mediante números SVN [29-31].

La descripción detallada de cada una de sus actividades y del modelo matemático que soporta la propuesta es presentada a continuación.

3.1 Creación de la base de datos con los perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente

Cada una de las acciones de desnaturalización a_i será descrita por un conjunto de características que conformarán el perfil de control de los contratos ocasionales en el servicio público.

$$C = \{c_1, \dots, c_k, \dots, c_l\} \quad (2)$$

Este perfil puede ser obtenido de forma directa a partir de los algoritmos computacionales utilizados para la captura de datos de las acciones de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente [32, 33, 42]:

$$F_{a_j} = \{v_1^j, \dots, v_k^j, \dots, v_l^j\}, j = 1, \dots, n \quad (3)$$

Las valoraciones de las características de la desnaturalización, a_j , serán expresadas utilizando la escala lingüística S , $v_k^j \in S$ donde $S = \{s_1, \dots, s_g\}$ es el conjunto de término lingüísticos definidos para evaluar la característica c_k utilizando los números SVN. Para esto los términos lingüísticos a emplear son definidos [34, 35].

Una vez descritas el conjunto acciones de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público, que representan las alternativas:

$$A = \{a_1, \dots, a_j, \dots, a_n\} \quad (4)$$

Los perfiles son guardados en una base de datos para su posterior recuperación.

3.2 Obtención del perfil de acciones de desnaturalización

En esta actividad se determina la información de los perfiles de control de las acciones de desnaturalización sobre las preferencias de estos, almacenándose en un perfil, de modo que:

$$P_e = \{p_1^e, \dots, p_k^e, \dots, p_l^e\} \quad (5)$$

El perfil estará integrado por un conjunto de atributos que caracterizan a las acciones:

$$C^e = \{c_1^e, \dots, c_k^e, \dots, c_l^e\} \quad (6)$$

Donde $c_k^e \in S$

Este puede ser obtenido mediante ejemplo o mediante el llamado enfoque conversacional y mediante ejemplos los cuales pueden ser adaptados [36, 40, 43].

3.3 Filtrado de los perfiles de control de acciones de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente

En esta actividad se filtran los perfiles de control de acciones de desnaturalización de acuerdo al perfil almacenado [37], para encontrar cuáles son las más comunes según las características presentes.

Con este propósito es calculada la similitud entre el perfil de las acciones, P_e y cada perfil disponible a_j , registrado en la base de datos. Para el cálculo de la similitud total se emplea la siguiente expresión:

$$S_i = 1 - \left(\left(\frac{1}{3} \sum_{j=1}^n \{(|a_{ij} - a_j^*|)^2 + (|b_{ij} - b_j^*|)^2 + (|c_{ij} - c_j^*|)^2\} \right)^{\frac{1}{2}} \right) \quad (7)$$

La función S calcula la similitud entre los valores de los atributos del perfil de control de desnaturalización de los contratos ocasionales y los almacenados, a_j [38, 44, 48].

3.4 Generación de recomendaciones

Una vez calculada la similitud entre el perfil de control de desnaturalización de los contratos ocasionales y los almacenados en la base de datos, cada uno de los perfiles se ordenan de acuerdo a la similitud obtenida, representados por el siguiente vector de similitud.

$$D = (d_1, \dots, d_n) \quad (8)$$

La mejor recomendación serán aquellas que mejor satisfagan las necesidades del perfil de la acción, o sea, que presente mayor similitud.

4 Implementación del método propuesto

La presente sección describe la implementación del método propuesto para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente. A continuación se presenta un ejemplo demostrativo a partir del cual se parte de la base de datos que posee:

$$A = \{a_1, a_2, a_3, a_4, a_5\}$$

Descrito por el conjunto de atributos

$$C = \{c_1, c_2, c_3, c_4, c_5\}$$

Los atributos se valorarán en la siguiente escala lingüística (Tabla 1). Estas valoraciones serán almacenadas para nutrir la base de datos.

Tabla 1: Términos lingüísticos empleados [39].

Término lingüístico	Números SVN
Extremadamente buena (EB)	(1,0,0)
Muy muy buena (MMB)	(0.9, 0.1, 0.1)
Muy buena (MB)	(0.8,0.15,0.20)
Buena (B)	(0.70,0.25,0.30)
Medianamente buena (MDB)	(0.60,0.35,0.40)

Término lingüístico	Números SVN
Media(M)	(0.50,0.50,0.50)
Medianamente mala (MDM)	(0.40,0.65,0.60)
Mala (MA)	(0.30,0.75,0.70)
Muy mala (MM)	(0.20,0.85,0.80)
Muy muy mala (MMM)	(0.10,0.90,0.90)
Extremadamente mala (EM)	(0,1,1)

La Tabla 2 muestra una vista con los datos utilizado en este ejemplo.

Tabla 2: Base de datos de perfiles de acciones de desnaturalización.

	c_1	c_2	c_3	c_4
a_1	B	MB	M	MD
a_2	MMB	M	B	B
a_3	MMB	M	B	M
a_4	M	MMB	B	B
a_5	B	MB	B	MDB
a_6	B	MDB	M	MMB
a_7	MDB	MMB	B	M

Si un funcionario público u_e , desea recibir las recomendaciones del sistema, deberá proveer información al mismo expresando sus perfiles de control. En este caso:

$$P_e = \{B, MB, B, MDB\}$$

El siguiente paso es el cálculo de la similitud entre el perfil de la acción de desnaturalización y los perfiles almacenados en la base de datos.

Tabla 3: Similitud entre los perfiles almacenados y el perfil de la acción de desnaturalización.

a_1	a_2	a_3	a_4	a_5	a_6	a_7
0.50	0.25	0.35	0.75	0.98	0.65	0.30

En la fase de recomendación se recomendará aquel perfil que más se acerquen al perfil de la acción de desnaturalización. Un ordenamiento de los perfiles basado en esta comparación sería el siguiente.

$$\{a_5, a_4, a_6, a_1, a_3, a_3, a_2\}$$

En caso de que el sistema recomendará los dos casos más cercanos, estas serían las recomendaciones:

$$a_5, a_4$$

La aplicación de las recomendaciones provee una vecindad lo más cercano al perfil comparativo para el ejemplo en cuestión la solución es:

$$a_5$$

4.1 Encuestas asociadas a la desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público

Para correlacionar los resultados del método neutrosófico para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente, se decidió realizar una encuesta a 70 servidores públicos, lo cual se obtuvieron datos muy relevantes sobre la realidad de los contratos ocasionales.

Pregunta 1: ¿Conoce usted sobre sus derechos y obligaciones como servidor público?

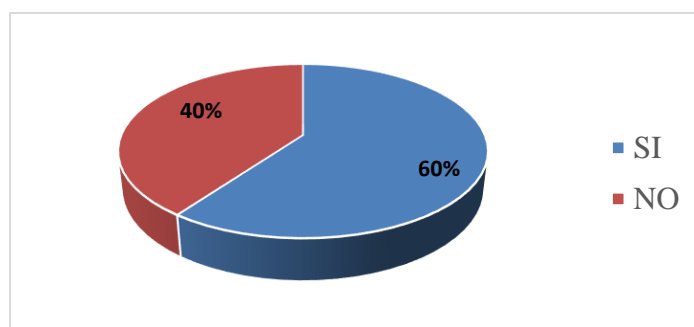


Figura 2: Respuesta a la pregunta 1 de la encuesta.

El porcentaje que refleja esta pregunta determina que el 60% de los encuestados dice conocer sus derechos y obligaciones como servidores públicos, el otro 40% desconoce sus derechos en su servicio.

Pregunta 2: ¿Conoce lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral?

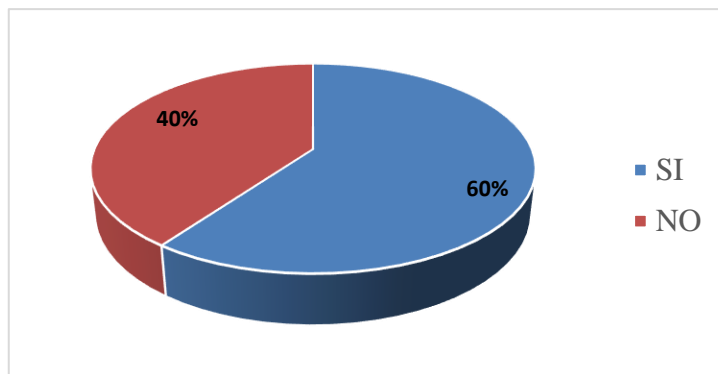


Figura 3: Respuesta a la pregunta 2 de la encuesta.

Los resultados de esta pregunta indican que más de la mitad de los servidores públicos no tienen conocimiento del Principio constitucional de estabilidad laboral.

Pregunta 3: ¿Ha recibido de la institución pública a la que usted presta su servicio alguna información sobre el tipo de contrato bajo el que usted ingresó?

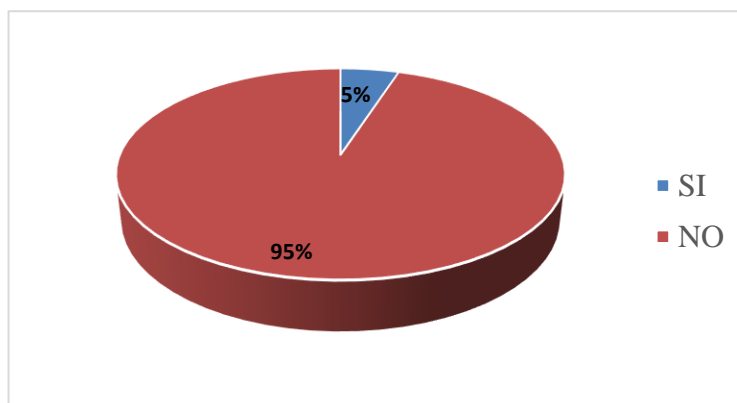


Figura 4: Respuesta a la pregunta 3 de la encuesta.

Se puede determinar que el 95% de los servidores NO reciben información de parte de la institución sobre la forma de contrato que laboran, el 5% son instruidos brevemente sobre su forma de ingreso.

Pregunta 4: ¿Conoce usted si los contratos ocasionales pueden extenderse?

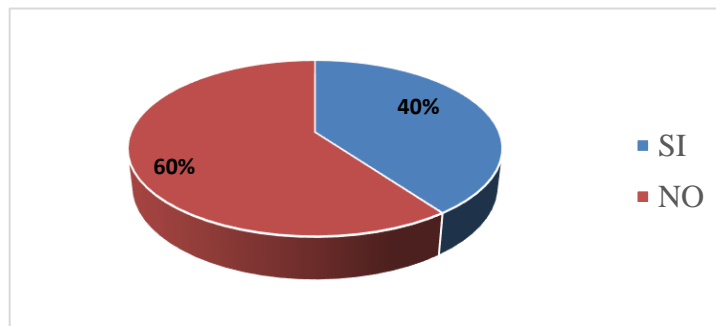


Figura 5: Respuesta a la pregunta 4 de la encuesta.

Esta pregunta determina que un poco más de la mitad de los servidores encuestados desconoce que su tipo de contrato puede extenderse una vez más por el mismo tiempo.

Pregunta 5: ¿Conoce usted el significado del concurso de méritos y su propósito?

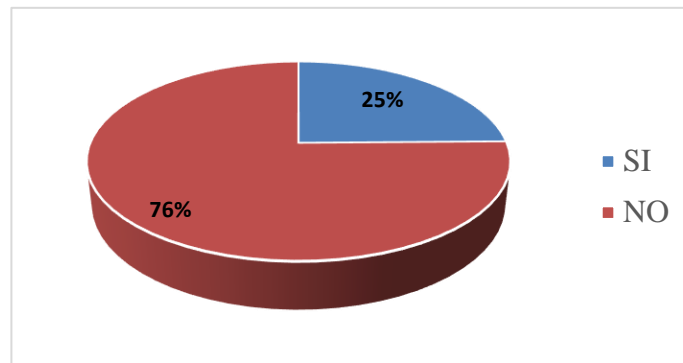


Figura 6: Respuesta a la pregunta 5 de la encuesta.

Se puede valorar que la mayoría de quienes laboran bajo este tipo de contrato no tienen conocimiento del concurso de méritos y su objetivo.

Pregunta 6: ¿Conoce usted lo que es necesidad institucional y como ésta puede hacer que un contrato ocasional pase a tener permanencia en el sector público?

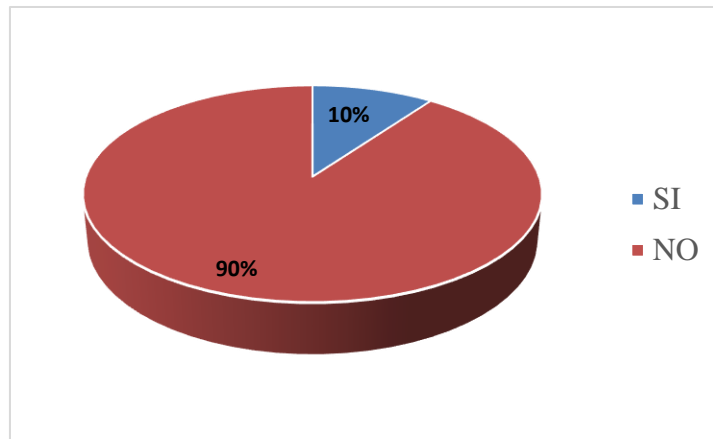
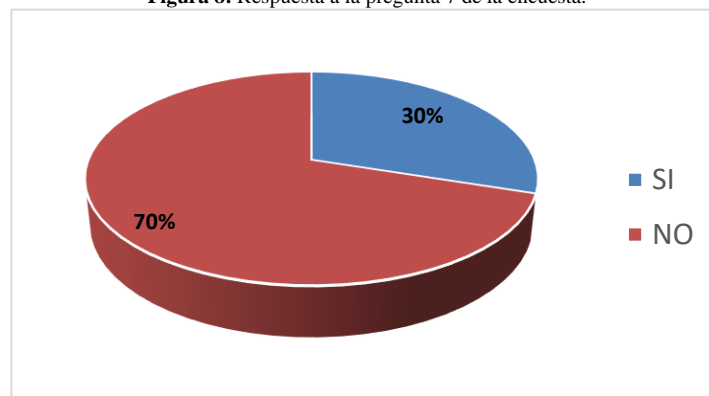


Figura 7: Respuesta a la pregunta 6 de la encuesta.

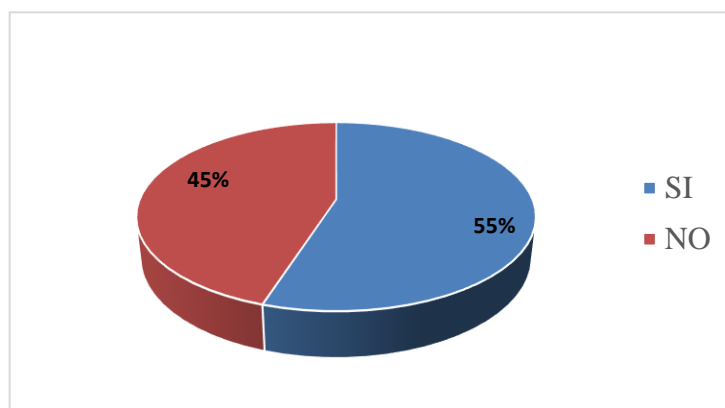
La falta de conocimiento sobre la necesidad institucional es uno de los factores principales para que los servidores públicos, al querer ser retirados de sus puestos, accedan, incluso tras superar el tiempo establecido por la ley para que se considere “necesidad institucional” y sin el mencionado concurso de méritos y oposiciones.

Pregunta 7: ¿Considera usted si su contrato ocasional le garantiza estabilidad laboral en el sector público?

Figura 8: Respuesta a la pregunta 7 de la encuesta.



En base a los resultados de esta pregunta se analiza que quienes laboran bajo este tipo de contrato ocasional consideran que no garantiza su estabilidad laboral.

Pregunta 8 ¿Volvería usted a laborar en una institución pública bajo este tipo de contrato ocasional?**Figura 9:** Respuesta a la pregunta 8 de la encuesta.

La necesidad económica y la falta de empleo es lo que a criterio de los encuestados obliga al 55% a volver a laborar bajo este tipo de contratos.

Adicionalmente se aplicó una entrevista a diez jueces relacionadas con la desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público en Ecuador arroja diversas perspectivas y enfoques sobre este tema crítico:

Opinión sobre la utilización de contratos ocasionales: La mayoría de los jueces opina que los contratos ocasionales tienen su lugar como una solución legítima para abordar necesidades temporales en el servicio público. No obstante, existe una preocupación compartida entre los jueces respecto a la posible desviación de su intención original. Los jueces señalan que el uso prolongado de contratos ocasionales para ocupar cargos que podrían considerarse permanentes plantea interrogantes sobre la adecuación de esta práctica.

Impacto en la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores: La postura general entre los jueces es que la desnaturalización de los contratos ocasionales tiene un impacto negativo en la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores. Varias respuestas subrayan la posibilidad de que esta práctica comprometa derechos laborales fundamentales, como la seguridad en el empleo y la igualdad de condiciones, lo cual va en contra de los preceptos constitucionales y legales.

Impacto en la administración de justicia y la calidad del servicio público: La mayoría de los jueces coincide en que la inestabilidad laboral derivada de los contratos ocasionales podría generar efectos perjudiciales en la administración de justicia y la calidad del servicio público en general. Se argumenta que la incertidumbre laboral podría incidir en la eficiencia y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez podría influir en la calidad del servicio proporcionado. [49, 55]

Uso inadecuado de contratos ocasionales para puestos permanentes: La mayoría de los jueces sostiene que los contratos ocasionales no deberían ser empleados para llenar puestos esencialmente permanentes. Se resalta la importancia de establecer una distinción clara entre funciones temporales y permanentes para evitar la desnaturalización de los contratos y asegurar la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Consideraciones legales para abordar la problemática: Los jueces enfatizan la necesidad de establecer políticas y procedimientos transparentes para la contratación en el servicio público. Se sugiere que la supervisión de las renovaciones contractuales y la implementación de medidas de prevención son esenciales para evitar la explotación y el menoscabo de los derechos laborales. Además, se destaca la importancia de que los jueces apliquen la ley y la Constitución en casos donde se detecte una desnaturalización de los contratos.

En términos generales, los jueces han expresado una preocupación compartida por la desnaturalización de los contratos ocasionales en el contexto del servicio público ecuatoriano. La mayoría reconoce la necesidad de flexibilidad laboral, pero recalca la importancia de salvaguardar la integridad de los derechos laborales de los trabajadores. Asimismo, se subraya el papel crucial de las instituciones gubernamentales y los jueces en la prevención del uso indebido de estos contratos y la garantía de una administración pública equitativa y eficiente.

Discusión

El mayor porcentaje de servidores públicos carecen de conocimiento o asesoramiento sobre su tipo de contratación por parte de las entidades donde prestan sus servicios, algunos de ellos tienen algún tipo de conocimiento gracias a personas cercanas a ellos o a la web, tampoco se relacionan con el principio de estabilidad laboral, pero pese a ello volverían a prestar sus servicios por sus diferentes necesidades económicas. El 60% de los servidores encuestados están laborando bajo esta modalidad de contratos por más de 6 años y desconocen la finalidad del concurso de méritos y oposiciones. [50, 51]

Esta falta de información hace que incluso tomen como opción el “nombramiento provisional” como un tipo

de contrato estable, lo cual es erróneo ya que este nombramiento también no genera estabilidad, la misma LOSEP lo establece en su artículo 17 literal b, pero que la mayoría de las entidades lo acoplan a sus tipos de contrataciones.

La inquietud compartida se centra en los posibles efectos adversos en la estabilidad laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores, con la posibilidad de que esto contradiga los preceptos legales y constitucionales diseñados para protegerlos. Otro juez destacó: "La posibilidad de que los contratos ocasionales se utilicen para sortear derechos laborales es un problema que no debe pasarse por alto". Además, los jueces han reconocido el riesgo potencial de que la inestabilidad laboral derivada de esta práctica pueda afectar negativamente la calidad del servicio público y la administración de justicia en su conjunto. [56, 57]

Esta discusión plantea consideraciones fundamentales acerca de cómo conciliar la necesidad de flexibilidad laboral con la garantía de derechos y estabilidad para los trabajadores del servicio público. Los jueces han resaltado la importancia de establecer políticas y procedimientos claros y transparentes en el proceso de contratación, con un juez señalando que "la transparencia en la contratación es un pilar para prevenir abusos de los contratos ocasionales". También han subrayado la importancia de mantener la coherencia con los principios laborales y constitucionales, con un juez expresando que "los contratos ocasionales no deben utilizarse para evadir responsabilidades laborales fundamentales".

Las percepciones compartidas por los jueces resaltan la responsabilidad compartida entre las instituciones públicas y los jueces en la prevención del uso incorrecto de estos contratos y en garantizar un servicio público justo y eficiente que salvaguarde los derechos de los trabajadores. En base a los resultados obtenidos se determina la búsqueda de estabilidad laboral, recordando que el Ecuador es garantista de derechos y justicia, y que es a través de los derechos que poseen los servidores públicos que se puede percibir la necesidad de mejorar el sistema de contratos ocasionales.

Conclusión

El uso del método neutrosófico para el control de perfiles de desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público por necesidad institucional permanente, ofrece un enfoque innovador y flexible que permite identificar los grados de desnaturalización de dichos contratos. Esta herramienta analítica facilita un entendimiento más profundo de las variables involucradas, promoviendo la justicia laboral y asegurando que los contratados ocasionales no enfrenten condiciones de trabajo precarias. Además, el análisis neutrosófico puede guiar la formulación de políticas públicas que regulen adecuadamente estas contrataciones, evitando abusos y promoviendo una gestión institucional más transparente y legal. Este enfoque contribuye al desarrollo institucional al permitir reflexionar sobre las prácticas de contratación y priorizar los derechos laborales en el ámbito del servicio público.

La entrevista con diez jueces acerca de la desnaturalización de los contratos ocasionales en el servicio público en Ecuador ha proporcionado una visión enriquecedora y diversa sobre este asunto de relevancia. Los jueces han manifestado en conjunto su acuerdo en cuanto a la utilidad de los contratos ocasionales para cubrir necesidades temporales en el sector público. Sin embargo, han expresado un consenso preocupado sobre la desviación de su propósito original, al utilizarlos de manera prolongada en funciones que podrían considerarse permanentes.

La modalidad de contratación ocasional tendrán la respectiva duración de doce meses, con el derecho a renovar por una vez este contrato por un máximo total de veinticuatro meses, pero pese a ellos existen entidades que siguen renovando este contrato al servidor por necesidad permanente, al sobrepasar el tiempo establecido conlleva a una desnaturalización de este tipo de contrato, al no generar estabilidad hacia los servidores público implica que al momento de dar por terminado sus servicios puede ser de forma unilateral por la entidad pública y este no incurre en un despido ilegal o ilegítimo, dando como consecuencia la vulneración de derechos constitucionales conexos al derecho al trabajo, así como derecho a la estabilidad, irrenunciabilidad, vida digna, buen vivir, estabilidad económica.

Para poder despedir a una persona que labora bajo estos parámetros, es necesario que con anterioridad exista el debido concurso de méritos y oposición, en el caso del contrato si se superó los 24 meses de prestación de servicios según lo es posible solicitar mediante un proceso judicial el inmediato reintegro y el pago de las remuneraciones que ha dejado de percibir el servidor público, tomando en cuenta la misma LOSEP en la séptima disposición transitoria establece que los contratos de servicios ocasionales, que estén por más de cuatro años, en la misma institución pública, de forma ininterrumpida, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos ocasionales; ingresarán a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían percibiendo, previo un concurso interno de méritos y oposición, que se realizará al interior de cada institución y se valorará la experiencia en el puesto, en la institución con la que ha suscrito los contratos de servicios ocasionales con una asignación de 2 puntos adicionales por cada año de servicio, o su proporcional.

Referencias

- [1] C. A. Rosales Quichimbo, S. E. García Muñoz, and A. R. Durán Ocampo, "Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador," *Revista Universidad y Sociedad*, vol. 11, no. 4, pp. 106-117, 2019.
- [2] E. F. Muy Pérez, "Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador," *FORO: Revista de Derecho*, no. 35, pp. 27-46, 2021.
- [3] A. J. Gavilán Criollo, "El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público," Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias ..., 2018.
- [4] D. M. Castillo-Aguirre, "El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo," *Foro: Revista de Derecho*, no. 35, pp. 65-84, 2021.
- [5] L. O. del Servicio Público, "Ley Orgánica del Servicio Público," *Última Reforma. Ley Orgánica del Servicio Público. Recuperado el*, vol. 1, 2010.
- [6] B. V. Bayas, "La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador," *Bolentín de Coyuntura*, no. 22, pp. 20-23, 2019.
- [7] D. C. M. Vera, "Los Contratos Ocasionales: la Necesidad Institucional Frente al Derecho a la Estabilidad de Servidores Públicos en el Ecuador," *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 7, no. 5, pp. 10859-10882, 2023.
- [8] J. D. B. Remache, L. C. C. Muñoz, and L. N. C. López, "Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador," *Universidad y Sociedad*, vol. 14, no. S5, pp. 248-260, 2022.
- [9] M. d. R. Y. Yugsi, and C. E. P. Jaén, "Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano," *Dominio de las Ciencias*, vol. 7, no. 3, pp. 191-213, 2021.
- [10] G. A. G. Torres, and C. d. C. H. Abrahan, "Reparación integral: principios aplicables y modalidades de reparación," *Ius Humani. Revista de Derecho*, vol. 9, no. 1, pp. 251-268, 2020.
- [11] E. M. Abad Sarango, "El derecho a la estabilidad de los servidores públicos con contrato ocasional," Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016.
- [12] F. Smarandache, "A unifying field in Logics: Neutrosophic Logic," *Philosophy*, pp. 1-141: American Research Press, 1999.
- [13] F. Smarandache, and S. Pramanik, *New trends in neutrosophic theory and applications: Infinite Study*, 2016.
- [14] B. B. Fonseca, and P. M. P. Díaz, "Sistema para la reservación y seguimiento de áreas compartidas para el intercambio científico cultural en las instituciones cubanas," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 12, no. 4, pp. 20-30, 2019.
- [15] M. L. Vázquez, and F. Smarandache, *Neutrosofía: Nuevos avances en el tratamiento de la incertidumbre: Infinite Study*, 2018.
- [16] F. Smarandache, and M. Leyva-Vázquez, *Fundamentos de la lógica y los conjuntos neutrosóficos y su papel en la inteligencia artificial: Infinite Study*, 2018.
- [17] S. Broumi, and F. Smarandache, "Cosine similarity measure of interval valued neutrosophic sets," *Infinite Study*, 2014.
- [18] I. Deli, S. Broumi, and F. Smarandache, "On neutrosophic refined sets and their applications in medical diagnosis," *Journal of new theory*, no. 6, pp. 88-98, 2015.
- [19] M. R. Hashmi, M. Riaz, and F. Smarandache, "m-Polar neutrosophic topology with applications to multi-criteria decision-making in medical diagnosis and clustering analysis," *International Journal of Fuzzy Systems*, vol. 22, pp. 273-292, 2020.
- [20] J. F. Ramírez Pérez, M. Leyva Vázquez, M. Morejón Valdes, and D. Olivera Fajardo, "Modelo computacional para la recomendación de equipos de trabajo quirúrgico combinando técnicas de inteligencia organizacional," *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, vol. 10, no. 4, pp. 28-42, 2016.
- [21] F. Smarandache, and T. Paroiu, *Neutrosofia ca reflectarea a realității neconvenționale: Infinite Study*, 2012.
- [22] H. Wang, F. Smarandache, Y. Zhang, and R. Sunderraman, "Single valued neutrosophic sets," *Review of the Air Force Academy*, no. 1, pp. 10, 2010.
- [23] M. Y. L. Vázquez, K. Y. P. Teurel, A. F. Estrada, and J. G. González, "Modelo para el análisis de escenarios basados en mapas cognitivos difusos: estudio de caso en software biomédico," *Ingeniería y Universidad: Engineering for Development*, vol. 17, no. 2, pp. 375-390, 2013.
- [24] M. Saqlain, M. Saeed, M. R. Ahmad, and F. Smarandache, *Generalization of TOPSIS for Neutrosophic Hypersoft set using Accuracy Function and its Application: Infinite Study*, 2019.

- [25] N. ValcÃ, and M. Leyva-VÃ, "Validation of the pedagogical strategy for the formation of the competence entrepreneurship in high education through the use of neutrosophic logic and ladov technique," *Neutrosophic Sets and Systems*, vol. 23, pp. 45-51, 2018.
- [26] C. M. Villamar, J. Suarez, L. D. L. Coloma, C. Vera, and M. Leyva, *Analysis of technological innovation contribution to gross domestic product based on neutrosophic cognitive maps and neutrosophic numbers: Infinite Study*, 2019.
- [27] L. G. P. Cordón, "Modelos de recomendación con falta de información. Aplicaciones al sector turístico," Universidad de Jaén, 2008.
- [28] M. R. M. Arroyave, A. F. Estrada, and R. C. González, "Modelo de recomendación para la orientación vocacional basado en la computación con palabras [Recommendation models for vocational orientation based on computing with words]," *International Journal of Innovation and Applied Studies*, vol. 15, no. 1, pp. 80, 2016.
- [29] J. E. Ricardo, M. Y. L. Vázquez, A. J. P. Palacios, and Y. E. A. Ojeda, "Inteligencia artificial y propiedad intelectual," *Universidad y Sociedad*, vol. 13, no. S3, pp. 362-368, 2021.
- [30] I. A. González, A. J. R. Fernández, and J. E. Ricardo, "Violación del derecho a la salud: caso Albán Cornejo Vs Ecuador," *Universidad Y Sociedad*, vol. 13, no. S2, pp. 60-65, 2021.
- [31] G. Á. Gómez, J. V. Moya, J. E. Ricardo, and C. V. Sánchez, "La formación continua de los docentes de la educación superior como sustento del modelo pedagógico," *Revista Conrado*, vol. 17, no. S1, pp. 431-439, 2021.
- [32] S. D. Álvarez Gómez, A. J. Romero Fernández, J. Estupiñán Ricardo, and D. V. Ponce Ruiz, "Selección del docente tutor basado en la calidad de la docencia en metodología de la investigación," *Conrado*, vol. 17, no. 80, pp. 88-94, 2021.
- [33] J. E. Ricardo, V. M. V. Rosado, J. P. Fernández, and S. M. Martínez, "Importancia de la investigación jurídica para la formación de los profesionales del Derecho en Ecuador," *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2020.
- [34] J. E. Ricardo, J. J. D. Menéndez, and R. L. M. Manzano, "Integración universitaria, reto actual en el siglo XXI," *Revista Conrado*, vol. 16, no. S 1, pp. 51-58, 2020.
- [35] J. E. Ricardo, N. B. Hernández, R. J. T. Vargas, A. V. T. Suntaxi, and F. N. O. Castro, "La perspectiva ambiental en el desarrollo local," *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2017.
- [36] L. Pérez, "Modelo de recomendación con falta de información. Aplicaciones al sector turístico," Tesis doctoral. Universidad de Jaén, 2008.
- [37] B. B. Fonseca, K. M. Kelly, and W. S. Grass, "Sistema informático para la gestión de reportes de incidencias de mantenimiento en la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 12, no. 6, pp. 40-54, 2019.
- [38] K. Pérez-Teruel, M. Leyva-Vázquez, and V. Estrada-Sentí, "Mental Models Consensus Process Using Fuzzy Cognitive Maps and Computing with Words," *Ingeniería y Universidad*, vol. 19, no. 1, pp. 7-22, 2015.
- [39] R. Sahin, and M. Yigider, "A Multi-criteria neutrosophic group decision making metod based TOPSIS for supplier selection," *arXiv preprint arXiv:1412.5077*, 2014.
- [40] Ricardo, J. E., Vázquez, M. Y. L., Banderas, F. J. C., & Montenegro, B. D. N. "Aplicación de las ciencias neutrosóficas a la enseñanza del derecho". Infinite Study, 2022.
- [41] Zavala, J. J. A., Arguelles, J. J. I., Partidas, N. J. R., & Ricardo, J. E. "Integración migratoria y desarrollo de un currículum problematizador para una Educación Inclusiva y de calidad en Iberoamérica". Revista Conrado, vol 19 núm S2, pp 482-490, 2023.
- [42] Ricardo, J. E., Vázquez, M. Y. L., Hernández, N. B., & Peña, K. A. "El papel del docente en el proceso de titulación de estudiantes de Derecho: un enfoque cuantitativo y cualitativo en UNIANDES Babahoyo". Revista Conrado, vol 19 núm S2, pp 338-345, 2023.
- [43] Estupiñán Ricardo, J., Leyva Vázquez, M. Y., Batista Hernández, N., & Bósquez Albán, T. D. "Análisis del rendimiento académico estudiantil en función de la calidad del proceso de enseñanza y la experiencia de clase". Conrado, vol 19 núm 93, pp 304-313, 2023.
- [44] Estupiñán-Ricardo, J., Romero-Fernández, A. J., Sánchez, I. R. A., Portelles-Cobas, D. E., & Velázquez-Soto, O. E. "Producción científica y visibilidad de investigadores UNIANDES en SCOPUS: estudio bibliométrico retrospectivo en Ecuador". Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, núm 34, 2023.
- [45] Moncayo, V. E. V., Ricardo, J. E., Mosquera, G. A. C., & Salcedo, V. H. L. (2022). El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en relación con la estabilidad laboral. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10, 161-173.

- [46] Vázquez, M. Y. L., Cevallos, R. E. H., & Ricardo, J. E. "Análisis de sentimientos: herramienta para estudiar datos cualitativos en la investigación jurídica". *Universidad Y Sociedad*, vol 13 núm S3, pp 262-266, 2021.
- [47] Vázquez, M. Y. L., Ricardo, J. E., & Hernández, N. B. "La Neutrosofía como herramienta para abordar la vaguedad lingüística en el análisis de textos de dilemas ético". *Infinite Study*, 2024.
- [48] Ramos-Carpio, J. P., Machado, O. J. A., Ricardo, J. E., & Vasquez, A. B. M. "Assessing Higher Education's Role in Personality Formation Using NeutroAlgebra". *Neutrosophic Sets and Systems*, núm 71, pp 50-57, 2024.
- [49] Macas-Acosta, G., Ricardo, J. E., Vergara-Romero, A., & Sánchez, F. M. "Evaluating the direct effect of an increase in the Value Added Tax on business sales using the Delphi and NAHP+ NSC methods". *Neutrosophic Sets and Systems*, núm 71, pp 131-140, 2024.
- [50] Machado, O. J. A., & Ricardo, J. E. "Learning tree to guarantee access to and use of interactive education, training and integral formation programs in Amazonian, rural and insular areas of Ecuador. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias*, núm 3, pp 1139-1139, 2024.
- [51] Leyva Vázquez, M. Y., Ricardo, J. E., Batista Hernández, N., Sánchez Casanova, R., & Smarandache, F. "Análisis Neutrosófico De Las Actitudes Hacia La Máquina De Experiencia De Nozick". *Revista Investigacion Operacional*, núm 45, pp 457, 2024.
- [52] Reyes, P. R. S. A., del Río, J. A. J., Sánchez, F. M., & Romero, A. V. "Hybrid and avant-garde methods for cost of capital evaluation". *Universidad y Sociedad*, vol 15 núm 4, pp 482-489, 2023.
- [53] Ortega, R. S., del Río, J. A. J., Sánchez, F. M., & Romero, A. V. "Capítulo 18. Natural and cultural heritage un the turismo economy of the province of Guayas. In *La gestión turística del patrimonio: una visión multidisciplinar* (p. 421)". Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- [54] Pozo-Estupiñan, C., Sorhegui-Ortega, R., Márquez-Sánchez, F., & Vergara-Romero, A. "Pensamiento Económico: Sostenibilidad y Economía Agraria (Economic Thinking: Sustainability and Agricultural Economy). In *Forthcoming*, En IX Congreso Internacional "Tecnología, Universidad y Sociedad". Samborondón, Ecuador", 2021.
- [55] Márquez-Sánchez, F., & Sorhegui-Ortega, R. "La Globalización y los dilemas del Desarrollo (Globalization and the Dilemmas of Development). In *III Congreso Científico Internacional "Sociedad del Conocimiento: Retos y Perspectivas"*. Samborondón, Ecuador, 2021.
- [56] Oramas, O., Ortiz, M., & Márquez, S. F. "Modelo de revisión continua de inventarios con incertidumbre en sus parámetros". *Revista Espacios*, vol 41 núm 1, 2020.
- [57] Caveda, D. A., Sánchez, F. M., Ortega, R. A. S., & Chán, M. M. B. "El modelo pedagógico de la Universidad Tecnológica Ecotec: fundamentos epistemológicos, didácticos y metodológicos para su implementación". *Revista Científica ECOCIENCIA*, vol 2 núm 3, 2015.

Recibido: Agosto 28, 2024. Aceptado: Septiembre 17, 2024