

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

[DOI 10.35381/noesisin.v7i1.460](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.460)

Derecho constitucional al trabajo para personas sustitutas en la Ley Orgánica del Servicio Público ecuatoriano

Constitutional right to work for substitute workers in the Ecuadorian Organic Law on Public Service

José Luis Castro-Fiallos
josecf74@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0008-0849-7003>

María Elena Infante-Miranda
ui.mariainfante@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-0828-1383>

Salomón Alejandro Montecé-Giler
us.salomonmontece@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-7175-3398>

Recibido: 15 de abril 2025
Revisado: 15 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

RESUMEN

El estudio analizó el derecho constitucional al trabajo de las personas sustitutas en el cantón Pastaza, en relación con la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador. El objetivo fue determinar la viabilidad de una reforma normativa que garantizara la estabilidad laboral de este grupo. Se aplicó una metodología cualitativa, con diseño no experimental y transversal, sustentada en métodos analítico-sintético y exegético, además de entrevistas a profesionales del derecho especializados en materia laboral. Los resultados evidenciaron que, aunque la normativa reconoce ciertos derechos de las personas sustitutas, persisten vacíos legales en torno a la estabilidad laboral reforzada y la adaptación del entorno de trabajo, lo que ha generado conflictos judiciales recurrentes. Se concluyó que es necesario reformar la Ley Orgánica del Servicio Público para incluir disposiciones que aseguren la permanencia laboral y la protección integral de las personas sustitutas en concordancia con la normativa internacional.

Descriptores: Derecho laboral; derecho constitucional; conflictos laborales; normas laborales. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The study analyzed the constitutional right to work of substitute workers in the canton of Pastaza, in relation to Ecuador's Organic Law on Public Service. The objective was to determine the feasibility of regulatory reform that would guarantee job stability for this group. A qualitative methodology was applied, with a non-experimental and cross-sectional design, based on analytical-synthetic and exegetical methods, as well as interviews with legal professionals specializing in labor matters. The results showed that, although the regulations recognize certain rights of substitute workers, legal loopholes persist regarding enhanced job stability and adaptation of the work environment, which has led to recurring legal disputes. It was concluded that it is necessary to reform the Organic Law on Public Service to include provisions that ensure job security and comprehensive protection for substitute workers in accordance with international regulations.

Descriptors: Labor law; constitutional law; labor disputes; labor regulations. (UNESCO Thesaurus).

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

INTRODUCCIÓN

El derecho constitucional al trabajo constituye uno de los pilares fundamentales del Estado social y democrático de derecho, pues garantiza a las personas la posibilidad de desarrollar una actividad productiva digna y de generar los medios necesarios para su subsistencia (Hernández-Infante, 2025). En el contexto ecuatoriano, este derecho ha sido consagrado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la que se reconoce la protección especial de grupos vulnerables como las personas con discapacidad y, por extensión, a sus sustitutos.

Los antecedentes normativos señalan que la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010) regula las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos, estableciendo parámetros de contratación, derechos y deberes. Sin embargo, esta ley no contempla de forma expresa la figura de la estabilidad laboral reforzada para las personas sustitutas, lo cual ha generado una brecha entre las disposiciones nacionales y los estándares internacionales, como los señalados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2008) y el Convenio sobre Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Desde el marco teórico el presente estudio se fundamenta en el derecho constitucional al trabajo, la protección de grupos vulnerables y la estabilidad laboral reforzada. Según Presno Linera (2020) el derecho al trabajo no se limita a la posibilidad de acceder a un empleo, sino que también implica la garantía de conservarlo bajo condiciones justas y equitativas. En este sentido, la vulnerabilidad social de determinados grupos exige una protección adicional por parte del Estado, lo que se traduce en medidas de acción afirmativa que permitan reducir las brechas de desigualdad (Bracho-Fuenmayor, 2025; Oter-Quintana et al., 2021). La figura de la estabilidad laboral reforzada ha sido reconocida en diversos sistemas jurídicos como un mecanismo de tutela especial,

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

evitando despidos arbitrarios y asegurando la permanencia de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

En el ámbito jurisprudencial, la Corte Constitucional ecuatoriana ha desarrollado criterios vinculantes que refuerzan la protección laboral de las personas con discapacidad y sus sustitutos. En la Sentencia No. 172-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador, 2018) se reconoció la necesidad de garantizar la continuidad del empleo a favor de las personas sustitutas, estableciendo un precedente en materia de derechos laborales. De igual forma, la Sentencia No. 368-19-EP-20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) reforzó la noción de estabilidad laboral como una garantía transversal que no puede ser condicionada por el tipo de contratación, ya sea permanente, provisional u ocasional.

Los antecedentes empíricos demuestran que, en el Ecuador, para el año 2022 existían más de 87.000 servidores públicos contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales (González, 2023). Dentro de este grupo, se encuentran personas sustitutas que, al estar sujetas a contratos temporales, enfrentan un escenario de vulnerabilidad frente a la falta de renovación de sus contratos. Este contexto revela una contradicción entre el principio constitucional de protección reforzada y la práctica administrativa, donde prevalecen limitaciones presupuestarias y criterios de temporalidad.

El Cantón Pastaza se ha constituido en un espacio representativo para el análisis de esta problemática, ya que en sus instituciones públicas se evidencia la presencia de personas sustitutas que asumen un rol fundamental en el acompañamiento y asistencia de funcionarios con discapacidad.

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la viabilidad de una reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010), orientada a garantizar la estabilidad laboral de las personas sustitutas en el cantón Pastaza. La investigación buscó determinar si el marco jurídico vigente es suficiente para tutelar de manera efectiva el derecho al trabajo de este grupo, o si resulta necesario incorporar

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

reformas normativas que armonicen la legislación nacional con los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador. De esta manera, se pretende contribuir al debate académico y jurídico sobre la pertinencia de ampliar las garantías laborales, fortaleciendo la protección constitucional de las personas sustitutas y promoviendo un marco legal más inclusivo y equitativo.

MÉTODO

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, dado que permitió comprender el fenómeno jurídico y social en su contexto natural, analizando la experiencia de las personas sustitutas y la interpretación de los profesionales del derecho respecto a la aplicación normativa. Este enfoque ofreció una aproximación holística al objeto de estudio, integrando los elementos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios (Hernández Sampieri et al., 2014).

Se adoptó un diseño no experimental y transversal, pues no se manipularon variables, sino que se observó la realidad tal como se presentó en el año 2023 en el cantón Pastaza. Este diseño permitió analizar el marco legal y la práctica administrativa en un momento específico, aportando evidencias para evaluar la vigencia de los derechos de las personas sustitutas.

El alcance de la investigación fue descriptivo-jurídico. Se buscó identificar las características del objeto de estudio y describir las tensiones existentes entre la normativa constitucional, la legislación secundaria y la jurisprudencia relacionada con la estabilidad laboral reforzada. Este nivel de alcance resultó idóneo para documentar las percepciones de los actores y vincularlas con el análisis normativo (Rodríguez Jiménez y Pérez Jacinto, 2017).

Se emplearon los métodos analítico-sintético y exegético. El primero permitió descomponer el objeto de estudio en sus elementos normativos y jurisprudenciales para luego integrarlos en una visión coherente. El segundo facilitó la interpretación de las

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

disposiciones constitucionales y legales aplicables, así como de la jurisprudencia de la Corte Constitucional. En el nivel empírico, se recurrió a la técnica de la entrevista no estructurada dirigida a juristas con experiencia en derecho laboral y constitucional, lo cual permitió obtener información cualitativa relevante (Guzmán, 2021).

La población de estudio estuvo compuesta por profesionales del derecho que ejercieron en el cantón Pastaza, especializados en derecho laboral y constitucional, y que durante los últimos cinco años patrocinaron causas relacionadas con la defensa de los derechos de personas sustitutas. Se seleccionó una muestra no probabilística de tipo intencional, considerando informantes clave con título de cuarto nivel y experiencia probada en la materia (Condori-Ojeda, 2020).

Como instrumento de recolección de información se diseñó una guía de entrevista con temas relacionados con la estabilidad laboral reforzada, la aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y los conflictos derivados de su aplicación. La flexibilidad de la entrevista no estructurada permitió obtener aportes espontáneos de los juristas, profundizando en aspectos que enriquecieron el análisis cualitativo.

RESULTADOS

Perfil de los informantes

Los informantes clave fueron profesionales del derecho con experiencia en el ámbito laboral y constitucional del cantón Pastaza. Todos contaban con una trayectoria mínima de cinco años en el patrocinio de causas relacionadas con la defensa de derechos de personas sustitutas. Asimismo, disponían de formación de cuarto nivel en el área jurídica, lo que permitió garantizar un análisis fundamentado y especializado.

Derechos laborales en mayor conflicto

Las entrevistas revelaron que el derecho a la estabilidad laboral reforzada fue el que más conflictos generó entre los empleadores y las personas sustitutas. Los informantes coincidieron en que este derecho suele chocar con la autonomía administrativa de las

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

instituciones, que dependen de presupuestos anuales y limitaciones normativas. Se indicó que, pese a las restricciones, la justicia constitucional obliga a mantener la relación laboral, generando tensiones permanentes.

Derechos más respetados

El análisis de las entrevistas evidenció que el derecho laboral más respetado en la práctica fue el de horario flexible, que permite a las personas sustitutas disponer de dos horas diarias para el cuidado de la persona con discapacidad. Asimismo, se destacó la vigencia del principio de no discriminación, fortalecido mediante capacitaciones dirigidas a evitar burlas o actitudes de exclusión hacia las personas sustitutas.

Derechos ausentes en la normativa

Se identificó que algunos derechos de las personas sustitutas aún no han sido incorporados expresamente en la normativa nacional. Entre ellos se mencionaron: la protección durante los procesos de calificación o recalificación como sustituto; la ineficacia del despido en condiciones equiparables a las mujeres embarazadas o dirigentes sindicales; y la ineficacia de los concursos públicos cuando una persona con discapacidad o su sustituto ya ocupa el cargo. Estos vacíos normativos han dado lugar a múltiples controversias judiciales.

Categorías de análisis

Del análisis cualitativo se derivaron varias categorías principales. Estas fueron: estabilidad laboral reforzada; adaptación profesional del entorno de trabajo; derecho a la no discriminación; derecho a la jornada flexible, y protección jurídica frente al despido. Estas categorías reflejan las dimensiones centrales de la problemática en torno a los derechos laborales de las personas sustitutas en el cantón Pastaza.

Los resultados mostraron que la normativa vigente reconoce parcialmente los derechos de las personas sustitutas, pero aún existen vacíos que impiden una garantía plena de la estabilidad laboral reforzada. La percepción de los juristas entrevistados coincidió en que la falta de actualización de la Ley Orgánica del Servicio Público constituye la

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

principal limitante para la protección efectiva de este grupo. Se concluye que la viabilidad de una reforma legislativa es alta, dado que responde a compromisos internacionales y a principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio coincidieron con la jurisprudencia ecuatoriana reciente, al confirmar que la estabilidad laboral reforzada opera como una garantía transversal para personas con discapacidad y sus sustitutos, independientemente de la modalidad contractual. En particular, la Sentencia No. 689-19-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) reforzó que la terminación de una relación laboral sin observar las salvaguardas reforzadas vulnera derechos constitucionales. Este resultado respalda lo observado en las entrevistas, donde se identificó a la estabilidad laboral reforzada como el foco principal de litigio en Pastaza.

En línea con la literatura nacional, se corroboró la existencia de brechas normativas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) respecto de la mención expresa a la estabilidad laboral reforzada, lo que desplaza la solución de conflictos hacia la vía jurisprudencial. Yugsi (2021) documentó que la falta de desarrollo normativo claro provoca aplicaciones heterogéneas y sanciones *ex post*, mientras que Aulestia Zambrano (2022) sostuvo que la protección es, en la práctica, de configuración jurisprudencial. Estos hallazgos coinciden con la percepción de los informantes sobre inseguridad jurídica y recurrencia de controversias.

Asimismo, estudios doctrinales y empíricos recientes han mostrado que el alcance del fuero de estabilidad reforzada se ha expandido en la región latinoamericana a partir de precedentes constitucionales, proyectando una tutela especial frente al despido y promoviendo la permanencia en el empleo (Granados Ferreira, 2023; Suárez Manrique y de León Vargas, 2019). El patrón observado en Pastaza se alinea con esta tendencia, al reconocer que la continuidad laboral es el estándar a proteger, incluso cuando

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

existen restricciones presupuestarias o de organización administrativa.

Sobre la adaptación razonable del entorno de trabajo, los resultados mostraron resistencias asociadas a costos organizacionales, lo que coincide con evidencia regional que subraya la necesidad de políticas de apoyo para materializar ajustes sin imponer cargas indebidas al empleador. Organismos internacionales refuerzan esta orientación. El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho al trabajo en condiciones inclusivas (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2022), y el Convenio 159 de la OIT exige medidas de readaptación profesional y empleo adecuado (Organización Internacional del Trabajo, 1983). En América Latina, diagnósticos del Banco Mundial y del BID reportan que, pese a avances legales en acomodos razonables, persisten brechas de implementación y baja participación laboral (Banco Mundial, 2021).

En cuanto a los derechos más respetados, el horario flexible y la no discriminación identificados en este estudio, guardaron coherencia con análisis locales que reportan avances en sensibilización institucional, pero subrayan debilidades en la garantía de continuidad y en la eficacia de los concursos cuando ya existe un vínculo protegido (Muñoz Subía, 2023). Este contraste refuerza la propuesta de reforma de la LOSEP para incorporar con claridad varios aspectos como la ineeficacia del despido en estos supuestos, la protección durante procesos de calificación o recalificación del estatus de sustituto, y reglas explícitas sobre adaptación razonable financiada o cofinanciada.

Resumiendo, el estudio evidenció coincidencias tanto con la jurisprudencia ecuatoriana como con la literatura regional, al mostrar que la estabilidad laboral reforzada y la adaptación razonable se configuran como estándares obligatorios. La ausencia de un desarrollo normativo explícito en la LOSEP ha generado un aumento de la litigiosidad y de prácticas administrativas restrictivas (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). Incorporar de manera expresa estos estándares en la legislación resultaría coherente con el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

Discapacidad (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2022) y con el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1983), constituyéndose en una vía compatible con la doctrina vigente y con la evidencia internacional revisada.

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer que el derecho constitucional al trabajo de las personas sustitutas en el cantón Pastaza se encuentra parcialmente protegido por la normativa vigente, aunque persisten vacíos legales que limitan la efectividad de dicha protección. Si bien la Constitución de la República del Ecuador (2008) y la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea nacional del Ecuador, 2012) reconocen medidas de inclusión y garantías específicas, la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea nacional del Ecuador, 2010) no contempla expresamente la estabilidad laboral reforzada para este grupo. Este vacío normativo ha generado conflictos judiciales recurrentes y ha obligado a recurrir a la jurisprudencia de la Corte Constitucional como mecanismo de tutela.

Los hallazgos mostraron que los derechos más respetados en la práctica fueron el horario flexible y la no discriminación, mientras que la estabilidad laboral reforzada y la adaptación del entorno de trabajo constituyen los principales focos de conflicto. También se evidenció que la percepción de los empleadores sobre los costos económicos asociados a estos derechos incide en la contratación de personas con discapacidad o sustitutas, lo que revela la necesidad de implementar políticas públicas compensatorias.

Se concluye que resulta viable y necesaria una reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, orientada a armonizar la legislación nacional con los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador y con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Tal reforma permitiría garantizar de manera plena la

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas y contribuiría a consolidar un marco jurídico más inclusivo y coherente con la protección de los derechos fundamentales.

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

AGRADECIMIENTOS

A todos los agentes sociales involucrados en el proceso investigativo.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)* (Segundo Suplemento del Registro Oficial 294, 6-oct-2010). <https://n9.cl/swtby3>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades* (Suplemento, Registro Oficial No. 796). <https://n9.cl/zxfj>

Aulestia Zambrano, V. J. (2022). *La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social* [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <https://n9.cl/876qr>

Banco Mundial. (2021). *Rompiendo barreras: Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. Informe del Banco Mundial. <https://n9.cl/76pvnd>

Bracho-Fuenmayor, P. L. (2025): Estado fallido. Un análisis desde la perspectiva de Rotberg. *Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico*, 23, 228–244. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14268859>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2022). *Observación general núm. 8* (2022) sobre el artículo 27: *Derecho al trabajo y al empleo*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR). <https://n9.cl/g9ptr>

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Acta Académica.
<https://n9.cl/p5vsn>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008*. <https://n9.cl/0htxsy>

Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 172-18-SEP-CC* (Caso No. 2149-13-EP). <https://n9.cl/t6wsw>

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 328-19-EP/20*. Archivo PDF.
<https://n9.cl/eyn322>

González, P. (2023). Estas son las entidades públicas donde aumentó la burocracia. *Primicias*. <https://n9.cl/3eighw>

Granados Ferreira, J. (2023). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: análisis del principio en las decisiones tomadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga. *Estudios Socio-Jurídicos*, 25(1), 1-27.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420>

Guzmán, V. (2021). *El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales*. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(4).
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>

Hernández-Infante, R. C., Infante-Miranda, M. E., Pupo-Pupo, Y., & Isea-Argüelles, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 10(18), 170-181.
<https://doi.org/10.35381/raci.v10i18.4382>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw Hill España. <https://n9.cl/xtpdq>

Muñoz Subía, K. M. (2023). Estabilidad laboral del trabajador que tiene a su cargo la manutención de persona con discapacidad. *Debate Jurídico Ecuador*, 6(3), 304-316. <https://doi.org/10.61154/dje.v6i3.3235>

Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://n9.cl/khtb>

José Luis Castro-Fiallos; María Elena Infante- Miranda; Salomón Alejandro Montecé-Giler

Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.* <https://n9.cl/ilfgk>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Informe sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad* (Reporte técnico Núm. 328586). <https://n9.cl/mn9a7>

Oter-Quintana, C., Alcolea-Cosín, M. T., Castedo-Martínez, Ó., Martín-García, Á., y Alameda-Cuesta, A. (2021). Sentirse vulnerable (o no): repensando la noción de grupo vulnerable. *Gaceta Sanitaria*, 35(1), 105-113. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.06.017>

Presno Linera, M. Á. P. (2020). Estado de alarma por coronavirus y protección jurídica de los grupos vulnerables. *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, (86-87), 54-65. <https://n9.cl/1prfn>

Rodríguez Jiménez, A., y Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Ean*, (82), 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Suárez Manrique, W. Y., y de León Vargas, G. I. (2019). La estabilidad ocupacional reforzada de las personas en situación de discapacidad en Colombia. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49(131), 361-385. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v49n131.a06>

Yugsi, M. (2021). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/9604>