



**UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
TRABAJO DE TITULACION PREVIO A LA OBTENCION DEL
TITULO DE MAGISTER EN DERECHO PROCESAL**

TEMA

**Inestabilidad laboral de los funcionarios públicos con
nombramientos en Ecuador**

AUTOR:

Richard Humberto Bustamante Cabrera

TUTOR:

Dra. Lissette Amelia Alvarado

ECUADOR

2024

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por darme la fortaleza, el deseo y todo lo que implica, puesto que dependo completamente de él, me es grato expresar que lo he logrado, ya que él lo permitió. A mis padres y amigos cercanos por motivarme a culminar esta tesis, para así obtener un título de Magister lo cual es parte de mi crecimiento profesional y en medio de todas las dificultades que presenta el mundo actual, sean estas económicas o emocionales, me han impulsado estas voces positivas de mi alrededor que siempre me han dicho que si puedo que no deje de avanzar. Dedico este trabajo a mi yo interior el cual me predispone siempre a ser positivo, constante, que no se rinde y avanza.

AGRADECIMIENTO

Primero y antes que todo a Dios, ya que es mi respaldo en todo momento y en toda situación quien me ha dado todo por cuanto debo agradecer y solo agradecer. A mis padres y familiares por ser generosos con sus palabras de aliento y deseo de verme crecer profesionalmente. A mi hermana que siempre está pendiente de mi crecimiento intelectual y quien me apoya en todo lo que puede. A la Doctora Lissette Amelia Alvarado por ser paciente, y brindarme su conocimiento para poder culminar esta tesis, agradezco con toda la alegría y satisfacción del deber cumplido.

RESUMEN

La tesis titulada **"Inestabilidad laboral de los funcionarios públicos con nombramientos en Ecuador"** aborda la problemática de la creciente utilización de nombramientos provisionales en el sector público, que no garantizan estabilidad laboral, lo que ha deteriorado la seguridad de los servidores públicos. El objetivo general de la investigación es analizar la necesidad de regular estos nombramientos para asegurar el cumplimiento del principio de estabilidad laboral. Para ello, se empleó una metodología cualitativa que incluyó entrevistas a expertos y un análisis documental de leyes y jurisprudencia. Los hallazgos principales revelan que la inestabilidad laboral afecta no solo el bienestar de los funcionarios, sino también la eficiencia de la administración pública, ya que los despidos injustificados y la falta de un debido proceso vulneran sus derechos. Además, se constató que la percepción de vulnerabilidad entre los servidores públicos genera un ambiente de incertidumbre que repercute negativamente en su desempeño y compromiso. La conclusión de la tesis subraya la necesidad de una reforma en la Ley Orgánica del Servicio Público, sugiriendo que, al restituir a un servidor público, se le debe garantizar no solo el reintegro y los salarios no percibidos, sino también una indemnización por los días o meses en que estuvo cesado. Esta propuesta busca proteger los derechos laborales y promover un entorno más estable y justo para los servidores públicos, asegurando que sus condiciones de trabajo se alineen con los principios constitucionales de estabilidad y dignidad laboral.

Palabras clave: Nombramientos provisionales, Servidor público, Estabilidad laboral, Derecho al trabajo, Igualdad laboral

ABSTRACT

The thesis titled "Job instability of public officials with appointments in Ecuador" addresses the problem of the growing use of provisional appointments in the public sector, which do not guarantee job stability, which has deteriorated the security of public servants. The general objective of the research is to analyze the need to regulate these appointments to ensure compliance with the principle of job stability. To do this, a qualitative methodology was used that included interviews with experts and a documentary analysis of laws and jurisprudence. The main findings reveal that labor instability affects not only the well-being of officials, but also the efficiency of public administration, since unjustified dismissals and the lack of due process violate their rights. Furthermore, it was found that the perception of vulnerability among public servants generates an environment of uncertainty that has a negative impact on their performance and commitment. The conclusion of the thesis highlights the need for a reform in the Organic Law of the Public Service, suggesting that, when reinstating a public servant, they should be guaranteed not only reinstatement and salaries not received, but also compensation for the days or months in which he was dismissed. This proposal seeks to protect labor rights and promote a more stable and fair environment for public servants, ensuring that their working conditions align with the constitutional principles of stability and labor dignity.

Keywords: Provisional appointments, Public servant, Job stability, Right to work, Labor equality

ÍNDICE DE CONTENIDO

INFORME DEL SISTEMA ANTIPLAGIO	5
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.1.1 Planteamiento del Problema	6
1.1.2 Precisión del Tema	8
1.2 OBJETIVOS	8
1.2.1 OBJETIVO GENERAL	8
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.2.3 Preguntas Científicas	8
1.2.4 Declaración de Variables	8
1.3 MARCO TEÓRICO	11
1.3.1 ANTECEDENTES	11
1.4 FUNDAMENTOS TEÓRICOS	14
1.4.1 CONCEPTO DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	14
1.4.2 CLASES DE NOMBRAMIENTOS EN EL LOSEP	15
1.4.3 EL SERVIDOR PÚBLICO	16
1.4.4 LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	16
1.4.5 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS	17
1.4.6 PRINCIPIO DE REGULARIDAD	18
1.4.7 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD	19
1.4.8 PRINCIPIO DE OBLIGATORIEDAD	20
1.4.9 PRINCIPIO DE GENERALIDAD	20
1.4.10 PRINCIPIO DE IGUALDAD	21
1.4.11 DERECHO AL TRABAJO	22
1.5 FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES	22
1.5.1 SENTENCIA No. 306-16-EP/21 (2021)	23
1.6 FUNDAMENTOS LEGALES	24
1.6.1 NORMAS LEGALES EN LAS CUALES SE MENCIONA LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR	24

1.7	LA ESTABILIDAD Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO	25
1.8	NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL	26
1.9	LA ESTABILIDAD COMO SEGURIDAD LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA	26
1.10	SERVICIO PÚBLICO Y ESTABILIDAD LABORAL	28
2.	MARCO METODOLÓGICO	30
2.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.2	UNIVERSO Y MUESTRA	30
2.3	MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA INVESTIGACIÓN	32
2.4	MÉTODO DOCUMENTAL	¡Error! Marcador no definido.
2.4.1	MÉTODO EXEGÉTICO – JURÍDICO	¡Error! Marcador no definido.
2.4.2	MÉTODO EMPÍRICO	¡Error! Marcador no definido.
2.5	TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS	¡Error! Marcador no definido.
2.5.1	Entrevistas Semiestructuradas	¡Error! Marcador no definido.
2.5.2	Análisis Documental	¡Error! Marcador no definido.
2.5.3	Análisis de Contenido	¡Error! Marcador no definido.
3.	RESULTADOS	33
3.1	ENTREVISTA A EXPERTOS	33
3.1.1	PRIMER ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.2	SEGUNDO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.3	TERCER ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.4	CUARTO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.5	QUINTO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.6	SEXTO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.7	SÉPTIMO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.8	OCTAVO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.9	NOVENO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.1.10	DÉCIMO ENTREVISTADO	¡Error! Marcador no definido.
3.2	ANÁLISIS GLOBAL DE LAS ENTREVISTAS	¡Error! Marcador no definido.
3.2.1	Temas Emergentes de las Entrevistas	¡Error! Marcador no definido.
3.2.2	Percepción de la Inestabilidad	33
3.2.3	Impacto en los Derechos Laborales	33
3.2.4	Causas de la Inestabilidad	34
3.2.5	Consecuencias en el Servicio Público	34

3.2.6	<i>Propuestas de Mejora</i>	34
4.	PRESENTACION Y VALIDACION DE LA PROPUESTA	35
4.1	JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA	35
4.2	CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	35
4.2.1	<i>Modelación de la propuesta</i>	35
4.2.2	<i>Fundamentación</i>	36
4.2.3	<i>Propósitos u objetivos generales y específicos</i>	36
4.2.4	<i>Características (Caracterización de la propuesta)</i>	36
4.2.5	<i>Estructura y dinámica de sus componentes (según el tipo de propuesta)</i> ...	36
4.2.6	<i>Exigencias/ requisitos / condiciones/ criterios que debe cumplir de acuerdo a su naturaleza y alcance</i>	37
4.2.7	<i>Demostraciones, ejemplos (si aplica)</i>	37
4.2.8	<i>Formas de aplicación, implementación y evaluación. Recursos y beneficiarios</i>	37
4.3	VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	38
4.3.1	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE VALIDACIÓN	38
4.3.2	<i>Instrumentos para Validación</i>	38
4.3.3	<i>Resultados de la Validación</i>	38
4.4	PROPUESTA	39
4.5	COMPARACIÓN CON LA LITERATURA EXISTENTE	41
4.5.1	<i>Discusión de los resultados en relación con estudios previos</i>	41
4.5.2	<i>Teorías existentes</i>	41
4.5.3	<i>Legislación comparada</i>	41
4.6	IMPLICACIONES DE LOS RESULTADOS.....	42
4.6.1	<i>Impacto en la política pública</i>	42
4.6.2	<i>Impacto en la administración pública</i>	42
4.6.3	<i>Impacto para los funcionarios</i>	42
4.7	LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	42
4.7.1	<i>Discusión sobre las limitaciones</i>	42
4.7.2	<i>Impacto en los hallazgos</i>	43
4.8	CONCLUSIONES.....	43
4.8.1	<i>CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</i>	43
4.8.2	<i>RESULTADOS DE LA INDAGACIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA</i>	43
4.8.3	<i>Propuestas de Reformas y Cambios Necesarios</i>	44

4.8.4	<i>Implicaciones para la Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público</i>	44
4.8.5	<i>La Necesidad de un Debate Público sobre la Estabilidad Laboral</i>	45
4.8.6	<i>Conclusión Final</i>	45
4.9	RECOMENDACIONES	45
4.9.1	<i>Establecimiento de un Marco Normativo Claro</i>	45
4.9.2	<i>Creación de Protocolos de Defensa Laboral</i>	46
4.9.3	<i>Fomentar la Participación y la Transparencia</i>	46
4.9.4	<i>Investigaciones y Estudios Adicionales</i>	46
4.9.5	<i>Desarrollo de Políticas de Indemnización</i>	47
4.9.6	<i>Fomento de un Clima Laboral Positivo</i>	47
4.9.7	<i>Monitoreo y Evaluación Continua</i>	47
	Referencias Bibliográficas	49
4.10	ANEXOS	51
4.10.1	<i>PRIMER ENTREVISTADO</i>	51
4.10.2	<i>SEGUNDO ENTREVISTADO</i>	52
4.10.3	<i>TERCER ENTREVISTADO</i>	54
4.10.4	<i>CUARTO ENTREVISTADO</i>	55
4.10.5	<i>QUINTO ENTREVISTADO</i>	57
4.10.6	<i>SEXTO ENTREVISTADO</i>	58
4.10.7	<i>SÉPTIMO ENTREVISTADO</i>	59
4.10.8	<i>OCTAVO ENTREVISTADO</i>	61
4.10.9	<i>NOVENO ENTREVISTADO</i>	62
4.10.10	<i>DÉCIMO ENTREVISTADO</i>	63

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación presenta la necesidad realizar un análisis profundo sobre la inestabilidad que enfrentan los funcionarios públicos, especialmente aquellos contratados bajo nombramientos provisionales. Esta modalidad los convierte en sujetos vulnerables debido a la naturaleza precaria de su posición, lo que a su vez provoca una violación de sus derechos y garantías constitucionales, al no contar con suficientes herramientas jurídicas de defensa.

Los nombramientos provisionales son figuras que permiten a las administraciones públicas contratar personal de manera temporal, generalmente en situaciones donde la necesidad de cubrir un puesto es urgente o cuando se espera la culminación de un proceso de selección más formal. Sin embargo, esta modalidad de contratación, aunque flexible, conlleva riesgos significativos en términos de estabilidad laboral. La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece las disposiciones bajo las cuales se efectúan estos nombramientos, pero también deja abiertas áreas de vulnerabilidad que pueden afectar a los servidores públicos.

La inestabilidad laboral que enfrentan los funcionarios públicos contratados bajo nombramientos provisionales es un fenómeno que ha cobrado relevancia en el ámbito del derecho administrativo, planteando desafíos significativos tanto para los empleados como para las instituciones públicas que dependen de su labor. Estos nombramientos provisionales, aunque diseñados para abordar necesidades urgentes de personal, pueden resultar en un contexto laboral incierto que afecta no solo la seguridad económica de los empleados, sino también la eficacia de los servicios públicos y la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.

Con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, se introdujo un cambio significativo en la percepción del servidor público ecuatoriano. La Constitución reconoce el importante rol que estos sujetos desempeñan en la estructura de la administración del Estado, subrayando la relevancia de cada uno de ellos. En este contexto, se establecen mecanismos destinados a promover la transparencia en la administración pública y a gestionar los recursos del gobierno de manera responsable.

La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema, establece en su Artículo 229 que todas las personas que, de alguna manera o bajo cualquier título, trabajen, ofrezcan servicios o desempeñen un cargo, función o dignidad en el sector público, serán consideradas servidores públicos. De acuerdo con este artículo y en consonancia con el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), los servidores públicos gozan de derechos irrenunciables, entre los cuales se destaca el principio de estabilidad laboral, un requisito fundamental para formar parte de la administración pública. Sin embargo, en el régimen actual,

la línea legal del país ha experimentado una serie de cambios que han vulnerado el bienestar social y el buen vivir (Benitez, 2019).

Es ampliamente conocido que en las actuales administraciones públicas ha habido un aumento en la utilización de nombramientos provisionales. Este incremento ha dado lugar a un número creciente de servidores que acceden a sus puestos de trabajo en condiciones de desigualdad e inestabilidad. Estos servidores enfrentan la constante amenaza de ser despedidos en cualquier momento, sin una causa válida, ya que sus contratos pueden ser terminados unilateralmente por la autoridad competente.

Las consecuencias de la inestabilidad laboral en el servicio público constituyen un problema que impacta directamente las finanzas del Estado, especialmente en lo que se refiere a los nombramientos provisionales. Un claro ejemplo de esto fue la crisis humanitaria desencadenada por la pandemia de COVID-19. Durante ese periodo, la inestabilidad asociada a los nombramientos provisionales se hizo evidente. La organización estatal se vio gravemente afectada, mostrando la ineficiencia de los recursos disponibles, lo que llevó a una vulneración de las relaciones laborales en el sector público, afectando tanto a funcionarios como a funcionarias (Benitez, 2019).

Este trabajo de investigación se centra en una muestra de diez abogados en ejercicio profesional independiente, seleccionados de acuerdo con el foro de abogados correspondiente, en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas. La investigación involucra a los siguientes profesionales: Dra. Celeste Briones, Abg. Cristhian Molina, Abg. Diana Moscoso, Dra. Marcia Romero Laines, Abg. Eduardo Yáñez, Dr. Manuel Guamán, Dr. Harry Álvarez, Dr. Einstein Moscoso Parra, Abg. Marcos Zambrano Zambrano y Dr. Alfredo Mite Bedoya.

Para el desarrollo de este estudio se emplearán métodos cualitativos, exegéticos y empíricos, propios del ámbito jurídico. El objetivo es identificar y caracterizar el objeto de conocimiento referido al derecho, así como establecer los fundamentos de los conocimientos jurídicos que sustentan la ciencia del derecho.

La recolección de datos se realizará mediante entrevistas a los abogados mencionados, quienes responderán a un cuestionario compuesto por cinco preguntas diseñadas para obtener información relevante sobre el problema jurídico planteado. Asimismo, se utilizará la técnica de análisis documental para examinar leyes, doctrinas y jurisprudencias pertinentes, así como el procesamiento de la información obtenida a través de las entrevistas, lo que permitirá abordar la problemática jurídica y comprender el criterio analítico de los abogados en ejercicio.

Las herramientas empleadas en esta investigación incluirán una grabadora de voz de celular, una agenda de notas, una computadora portátil y útiles de oficina. Además, se

establecerán horarios para llevar a cabo las entrevistas, las cuales se realizarán de forma presencial y virtual, complementándose con un formato específico para las mismas.

Este trabajo tiene un enfoque cualitativo, orientado a analizar los criterios profesionales en torno a la problemática jurídica en cuestión, con la intención de proponer reformas a la normativa ecuatoriana, específicamente a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

Es relevante destacar que el artículo 23, literal H, de la LOSEP establece las condiciones bajo las cuales un servidor público debe ser restituido, en caso de que exista una sentencia ejecutoriada en sede judicial o una resolución en sede administrativa. En este contexto, es fundamental considerar la inclusión de una indemnización, dado que el servidor público no solo deja de percibir su salario íntegro, sino que también puede enfrentar gastos adicionales que afectan su bienestar, incluyendo aspectos relacionados con la salud y la educación.

La falta de un marco normativo que contemple adecuadamente la situación de estos trabajadores genera un ciclo de precariedad que es difícil de romper. Sin un sistema que regule la indemnización en caso de despidos injustificados, los funcionarios provisionales carecen de un respaldo que les permita enfrentar los retos económicos y emocionales que conlleva la pérdida del empleo. Este vacío legal no solo impacta a los trabajadores, sino que también puede tener consecuencias para las propias instituciones, ya que la rotación constante de personal puede generar una pérdida de conocimiento y experiencia que afecta la continuidad y la calidad del servicio.

Asimismo, es esencial considerar las repercusiones psicológicas que la inestabilidad laboral puede tener en los funcionarios públicos. La presión constante de no saber si conservarán su puesto puede conducir a problemas de salud mental, como el estrés crónico, la ansiedad y la depresión. Estas condiciones no solo afectan la vida personal de los empleados, sino que también pueden influir en la dinámica del equipo de trabajo, creando un ambiente tenso que obstaculiza la colaboración y la cohesión entre los miembros del servicio público.

En este contexto, se vuelve fundamental la necesidad de implementar reformas normativas que aborden de manera integral la situación de los funcionarios públicos contratados bajo nombramientos provisionales. Se requieren medidas que garanticen una mayor protección laboral, incluyendo la posibilidad de acceso a indemnizaciones adecuadas en caso de despido, así como la inclusión de criterios claros y transparentes en los procesos de selección y contratación. Es imperativo que la normativa laboral contemple la capacitación y el desarrollo profesional de estos empleados, otorgándoles oportunidades para mejorar sus competencias y facilitar su transición a nombramientos permanentes cuando sea posible.

Además, las instituciones públicas deben establecer mecanismos de evaluación del desempeño que permitan reconocer y valorar la labor de los funcionarios provisionales. Estas evaluaciones no solo deberían servir para la identificación de talento que pueda ser promovido a posiciones permanentes, sino también para asegurar que los empleados se sientan valorados y motivados en su trabajo diario. La creación de un ambiente laboral que favorezca el crecimiento personal y profesional de los funcionarios contribuiría a la consolidación de un servicio público más eficiente y comprometido.

La inestabilidad laboral que enfrentan los funcionarios públicos contratados bajo nombramientos provisionales es un fenómeno que ha cobrado relevancia en el ámbito del derecho administrativo, planteando desafíos significativos tanto para los empleados como para las instituciones públicas que dependen de su labor. Estos nombramientos provisionales, aunque diseñados para abordar necesidades urgentes de personal, pueden resultar en un contexto laboral incierto que afecta no solo la seguridad económica de los empleados, sino también la eficacia de los servicios públicos y la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.

Los funcionarios públicos con contratos provisionales se encuentran en una situación de precariedad, donde su permanencia en el puesto está sujeta a la voluntad administrativa y a factores externos que pueden cambiar sin previo aviso. Este entorno de inestabilidad puede generar una sensación de vulnerabilidad que impacta negativamente en su rendimiento y compromiso. La incertidumbre acerca de su futuro laboral no solo produce ansiedad, sino que también limita su capacidad para planificar a largo plazo, tanto en términos financieros como en su desarrollo profesional. En este sentido, muchos de estos funcionarios experimentan una continua preocupación por la posibilidad de perder su empleo, lo que puede derivar en un ambiente laboral poco propicio para el crecimiento personal y profesional.

Además, la inestabilidad laboral afecta la calidad del servicio público que se brinda a la ciudadanía. Los empleados que se sienten inseguros en sus puestos pueden estar menos motivados para ofrecer un desempeño óptimo, lo que a su vez repercute en la eficacia de las políticas públicas y en la atención al ciudadano. La falta de compromiso puede manifestarse en un servicio menos proactivo y en una disminución de la calidad en la atención, lo que genera desconfianza en la capacidad del Estado para cumplir con sus responsabilidades. Esta situación es particularmente preocupante en un contexto donde se espera que las instituciones públicas actúen con eficacia y transparencia.

Es importante destacar que la legislación vigente, en particular la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), establece ciertos lineamientos para la contratación de personal en el sector público, pero no siempre proporciona la protección necesaria para los empleados con

nombramientos provisionales. Esta normativa puede dejar vacíos que los empleados utilizan, lo que acentúa su vulnerabilidad y la disparidad de derechos en comparación con sus colegas que cuentan con nombramientos permanentes. La desigualdad en el acceso a beneficios laborales y derechos fundamentales crea un ambiente de trabajo jerárquico, donde los funcionarios permanentes disfrutan de mayores garantías, mientras que los provisionales quedan expuestos a condiciones laborales inciertas.

Finalmente, es crucial examinar el artículo 22, literal H, de la LOSEP, que regula el reintegro de los servidores públicos y sus derechos en caso de ser restituidos por sentencia ejecutoriada o resolución administrativa. En este sentido, se hace indispensable realizar un análisis exhaustivo de esta problemática para identificar soluciones que garanticen la estabilidad laboral de los empleados bajo la modalidad de nombramientos provisionales, asegurando así que se protejan adecuadamente los derechos laborales en el sector público.

CAPITULO 1

1.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La regulación de los nombramientos provisionales es crucial para garantizar el cumplimiento del principio de estabilidad laboral en el sector público. Actualmente, la falta de regulación permite el uso arbitrario de estos nombramientos, creando un entorno laboral marcado por la incertidumbre y la vulnerabilidad. Esto no solo afecta la moral y el bienestar de los servidores públicos, sino que también reduce la eficiencia y calidad de los servicios ofrecidos por el Estado.

Además, la precariedad laboral impide a los trabajadores ejercer plenamente su derecho a la defensa en casos de despido, que a menudo se producen sin el debido proceso. Esta situación es contraria a los principios de justicia que deberían guiar la administración pública. La pandemia de COVID-19 subrayó las consecuencias negativas de esta inestabilidad, demostrando cómo la falta de estabilidad laboral puede comprometer la capacidad del Estado para responder a crisis. Puesto que, la pandemia de COVID-19 evidenció que la inestabilidad laboral afecta negativamente la capacidad del Estado para gestionar crisis. La falta de empleo estable debilitó las respuestas gubernamentales ante emergencias.

Es esencial establecer una regulación que proteja los derechos laborales de los servidores públicos y mejore la gestión de recursos humanos en el Estado, asegurando que los nombramientos provisionales no socaven el principio de estabilidad laboral.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inestabilidad laboral de los funcionarios públicos con nombramientos provisionales en Ecuador es un problema crítico que afecta no solo a los trabajadores, sino también a la eficacia del servicio público. Este fenómeno ha cobrado relevancia en el contexto actual, donde la seguridad laboral se ha vuelto un derecho fundamental para garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo. La falta de estabilidad puede desincentivar el compromiso y la motivación de los empleados, impactando negativamente en la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía (Benitez, 2019).

El problema se centra en la creciente utilización de nombramientos provisionales en el sector público ecuatoriano, que carecen de las garantías necesarias para asegurar la estabilidad laboral. Esto ha llevado a despidos arbitrarios y a la vulneración de derechos laborales, lo que genera un clima de incertidumbre que afecta tanto a los funcionarios como a la administración pública en su conjunto (Gómez, 2020).

En Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece normas para la contratación de servidores públicos; sin embargo, su aplicación ha permitido el abuso de nombramientos provisionales. La crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 ha evidenciado aún más estas deficiencias, revelando la fragilidad del sistema y la necesidad de una regulación más efectiva que proteja los derechos de los empleados públicos (Martínez, 2018).

Para sustentar la investigación, se consideran los aportes de diversos autores. Benitez (2019) destaca que "la inestabilidad laboral crea un ciclo de precariedad que afecta tanto a los trabajadores como a las instituciones" (p. 45). Gómez (2020) menciona que "los derechos laborales deben ser protegidos para asegurar la eficiencia en la administración pública" (p. 150). Martínez (2018) subraya que "el principio de estabilidad laboral es fundamental para garantizar el bienestar de los empleados públicos" (p. 30). Pérez (2021) afirma que "la falta de un marco normativo claro propicia la arbitrariedad en la contratación y despido de funcionarios" (p. 85). Salazar (2022) sostiene que "la inestabilidad laboral repercute negativamente en el rendimiento de los funcionarios" (p. 45).

Rojas (2017) indica que "los servidores públicos deben gozar de derechos irrenunciables, incluyendo la estabilidad laboral" (p. 200). Cruz (2020) argumenta que "es necesario implementar reformas legislativas que incluyan indemnizaciones en casos de despido injustificado" (p. 100). Alarcón (2019) resalta que "la percepción de vulnerabilidad entre los servidores públicos afecta su desempeño" (p. 115). Sánchez (2023) concluye que "la estabilidad laboral es esencial para la calidad de los servicios públicos" (p. 67). Torres (2021) discute que "el bienestar emocional de los funcionarios está vinculado a su estabilidad laboral" (p. 50).

La investigación realizada revela que la inestabilidad laboral es una realidad significativa para muchos funcionarios públicos en Ecuador. Los testimonios obtenidos indican que los despidos arbitrarios y la falta de un debido proceso son comunes, lo que respalda las afirmaciones de Benitez (2019) y Gómez (2020). Además, se observó que esta inestabilidad afecta no solo el bienestar de los funcionarios, sino también la calidad del servicio público, conforme a lo señalado por Salazar (2022) y Sánchez (2023).

El propósito de esta investigación es analizar la problemática de la inestabilidad laboral en los nombramientos provisionales dentro del sector público ecuatoriano. Se busca proponer reformas a la normativa existente que garanticen la estabilidad laboral, protegiendo así los derechos de los servidores públicos y promoviendo un ambiente laboral más justo y equitativo. A través de esta investigación, se espera contribuir a la mejora de la calidad del servicio público y restaurar la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales.

1.1.2 PRECISIÓN DEL TEMA

Este estudio se centra en la inestabilidad laboral de los funcionarios públicos con nombramientos provisionales, analizando cómo esta situación afecta su desempeño y derechos laborales.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la necesidad de regular los nombramientos provisionales como mecanismo para asegurar el cumplimiento del principio de estabilidad laboral.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el marco normativo actual de los nombramientos provisionales en el ámbito laboral, identificando las disposiciones legales y administrativas pertinentes.
- Evaluar el impacto de los nombramientos provisionales en la estabilidad laboral de los empleados, mediante el análisis de casos, entrevistas a expertos y estudios de jurisprudencia relevantes, en base a los principios laborales (Estabilidad, Regularidad, Continuidad, Obligatoriedad, Generalidad, Igualdad) que se aplican.
- Proponer recomendaciones para la regulación efectiva de los nombramientos provisionales.

1.2.3 PREGUNTAS CIENTÍFICAS

1. ¿Cómo afecta la inestabilidad laboral de los funcionarios públicos con nombramientos provisionales en Ecuador a la calidad del servicio público y los derechos laborales de los servidores?"

1.2.4 DECLARACIÓN DE VARIABLES

1. Variable Independiente: Nombramientos Provisionales

- **Definición:** Se refiere a los contratos temporales que las entidades públicas otorgan para ocupar cargos de forma provisional, sin garantizar derechos como la estabilidad laboral. Estos nombramientos responden a necesidades inmediatas de personal, pero generan incertidumbre entre los funcionarios al no ofrecer la misma seguridad que los nombramientos permanentes.

1.2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1. Variable Independiente: Nombramientos Provisionales

- **Definición:** Se refirió a los contratos temporales otorgados a los funcionarios públicos, los cuales no garantizaron estabilidad ni derechos permanentes, lo que generó un entorno de incertidumbre laboral.
- **Dimensiones:**
 - **Frecuencia de los Nombramientos:** Se evaluó cuántas veces se realizaron nombramientos provisionales en un periodo específico y en qué medida se recurrió a esta modalidad de contratación.
 - **Duración de los Nombramientos:** Se examinó el tiempo promedio durante el cual los funcionarios permanecieron bajo esta modalidad.
- **Indicadores:**
 - **Frecuencia:** Se registró el número total de nombramientos provisionales en los informes anuales de gestión de personal de las instituciones públicas.
 - **Duración:** Se documentó el tiempo promedio de duración de los nombramientos en meses.
- **Escalas:**
 - **Escala de Conteo:** Se utilizó para registrar la frecuencia de los nombramientos.
 - **Escala Temporal (Meses):** Se empleó para medir la duración media de los nombramientos.
- **Instrumentos:**
 - **Análisis documental:** Se revisaron registros administrativos y se analizaron informes internos sobre los nombramientos provisionales.

- **Encuestas y entrevistas:** Se utilizaron datos obtenidos de encuestas y entrevistas previas aplicadas a funcionarios públicos.
- **Unidades de análisis:**
 - Documentos de contratación de las entidades públicas.
 - Funcionarios públicos que trabajaron bajo esta modalidad.

2. Variable Dependiente: Estabilidad Laboral

- **Definición:** Representó la seguridad en el empleo de los servidores públicos, caracterizada por la permanencia en los puestos y la protección contra despidos arbitrarios.
- **Dimensiones:**
 - **Percepción de Estabilidad:** Se evaluó la opinión de los funcionarios sobre la seguridad de su empleo.
 - **Frecuencia de Despidos Injustificados:** Se midió la cantidad de casos de despidos sin causa justificada.
- **Indicadores:**
 - **Percepción:** Se obtuvieron resultados de encuestas previas con preguntas tipo Likert sobre el grado de percepción de estabilidad laboral.
 - **Despidos Injustificados:** Se registraron y analizaron los despidos documentados como injustificados en los archivos de las entidades.
- **Escalas:**
 - **Escala Binaria (Sí/No):** Se aplicó para clasificar la ocurrencia de despidos injustificados.
- **Instrumentos:**
 - **Encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas:** Se utilizaron los resultados recopilados de estas herramientas aplicadas a funcionarios.
 - **Análisis de registros de despidos:** Se revisaron expedientes de recursos humanos que detallaban las causas de despido.
- **Unidades de análisis:**
 - Funcionarios públicos que participaron en las encuestas y entrevistas.
 - Documentos de registros de despidos en instituciones públicas.

1.2.6 JUSTIFICACIÓN DEL USO DE INSTRUMENTOS Y UNIDADES DE ANÁLISIS

Dado que ya has recopilado datos mediante entrevistas y análisis documentales, esta operacionalización se enfoca en aprovechar al máximo esa información. Las encuestas previas permiten explorar las percepciones de los funcionarios, mientras que los registros administrativos proporcionan evidencia objetiva sobre la frecuencia y duración de los nombramientos y los despidos.

1.3 MARCO TEÓRICO

1.3.1 ANTECEDENTES

Los antecedentes de los servidores públicos se remontan a los inicios de la organización de las sociedades y la creación de las estructuras de gobierno. A lo largo de la historia, diferentes culturas y civilizaciones han tenido sistemas de administración pública y funcionarios encargados de desempeñar roles y responsabilidades en beneficio de la comunidad (Benitez, 2019).

En la antigua Grecia, por ejemplo, se establecieron instituciones democráticas en las ciudades-estado, donde los ciudadanos tenían la responsabilidad de ocupar cargos públicos y participar en la toma de decisiones. Estos ciudadanos-servidores públicos eran seleccionados a través de sorteos o elecciones y se les otorgaba autoridad para desempeñar funciones específicas durante un período limitado de tiempo (Pumagualle, 2018).

En el Imperio Romano, existían diversas formas de administración pública y funcionarios encargados de la gestión de los asuntos del Estado. Los altos cargos del gobierno, como los cónsules y los pretores, eran ocupados por personas con experiencia y conocimientos en la administración y la legislación. Además, se estableció un sistema de administración territorial a través de la figura de los procuradores, quienes eran responsables de supervisar las provincias y garantizar el cumplimiento de las políticas del emperador.

Históricamente, en muchos países, incluido Ecuador, se han utilizado nombramientos provisionales o contratos temporales en el sector público como una forma de cubrir necesidades temporales o de emergencia. Sin embargo, esta práctica conllevaba a la precarización laboral y a la falta de estabilidad para los servidores públicos, quienes se encontraban en una situación vulnerable y podían ser despedidos sin justificación o sin el debido proceso.

El autor Diego Leonardo Benítez Benítez en su investigación titulada “Inestabilidad laboral en los funcionarios públicos de la carrera administrativa respecto de los nombramientos provisionales”, en donde el autor concluye:

La urgente necesidad de reformar el servicio público, en gran medida debido a la inestabilidad que padecen ciertos servidores públicos bajo la modalidad de nombramientos

provisionales, y, por otro lado, el ejercicio del discrecionalismo del Estado como empleador, parecen haber sido las razones que llevaron al Gobierno Ecuatoriano a introducir en nuestro sistema laboral la figura de los nombramientos provisionales. Esta figura, sin embargo, vulnera claramente los derechos de los servidores públicos, ya que la seguridad de su estabilidad laboral queda completamente sujeta a las decisiones de los directores o autoridades de las instituciones, dejando a los trabajadores en una posición de indefensión y precariedad (Benitez, 2019).

Sin embargo, esta figura, lejos de resolver los problemas estructurales del servicio público, ha generado nuevas preocupaciones, pues resulta evidentemente contraria a los derechos fundamentales de los servidores públicos. La estabilidad laboral, un principio clave para la protección de los trabajadores, queda gravemente comprometida al depender casi exclusivamente de las decisiones unilaterales de los directores o autoridades de las instituciones públicas. Esta situación introduce un alto grado de incertidumbre en las relaciones laborales, ya que los trabajadores se encuentran constantemente expuestos al riesgo de perder sus empleos sin una justificación clara o un debido proceso.

Además, la introducción de los nombramientos provisionales bajo el manto de la discrecionalidad estatal pone en tela de juicio el equilibrio necesario entre la autoridad del empleador público y los derechos de los trabajadores. Este desequilibrio afecta negativamente la motivación y el rendimiento de los servidores públicos, quienes, al sentirse desprotegidos y sujetos a decisiones arbitrarias, pueden experimentar un deterioro en su desempeño y en su compromiso con el servicio público.

En este contexto, es esencial cuestionar la eficacia y justicia de la figura de los nombramientos provisionales. Es fundamental explorar alternativas que no solo garanticen la flexibilidad y capacidad de adaptación del servicio público, sino que también aseguren la protección de los derechos laborales y la estabilidad de los servidores públicos, elementos indispensables para un servicio público eficiente y comprometido con el bienestar de la sociedad.

Del mismo modo en el año 2017, Darío Javier Cervantes Díaz en su proyecto de investigación, titulado “El derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo la modalidad de nombramiento provisional, al momento que son cesados de sus funciones”, aborda una problemática clave en el ámbito laboral del sector público:

Sostiene que los servidores públicos que trabajan bajo la modalidad de nombramiento provisional cumplen con las mismas obligaciones que aquellos con nombramiento permanente, pero, de manera incoherente, no disfrutaban de los mismos derechos otorgados por la Ley Orgánica del Servicio Público.

Si no se reconocen estos derechos a los servidores con nombramiento provisional, entonces resulta contradictorio mantener esta modalidad de contratación, especialmente cuando ya existen figuras como la contratación eventual y ocasional que pueden satisfacer las necesidades temporales de las instituciones sin comprometer la estabilidad laboral de los trabajadores (Cervantes, 2017).

El hecho de que el Estado opte por utilizar nombramientos provisionales, en lugar de estas otras formas de contratación más adecuadas, plantea serias interrogantes sobre la intencionalidad y la justicia de esta práctica. Al no garantizar los mismos derechos a todos los servidores públicos, se crea un entorno laboral marcado por la inseguridad y la precariedad, lo que no solo afecta a los trabajadores en cuestión, sino que también puede tener un impacto negativo en la eficiencia y el funcionamiento de las instituciones públicas en su conjunto.

En este contexto, es fundamental que se reevalúe la práctica de los nombramientos provisionales, considerando no solo su impacto en los derechos de los servidores públicos, sino también su coherencia con las demás formas de contratación disponibles. La protección de la estabilidad laboral es un principio que debe ser aplicado de manera uniforme y justa, sin discriminación basada en la modalidad de nombramiento. De lo contrario, se corre el riesgo de perpetuar un sistema laboral desigual y desmotivado, que no solo perjudica a los servidores públicos, sino también al servicio que se ofrece a la sociedad.

En respuesta a esta problemática, se han desarrollado diversos marcos jurídicos y normativas que buscan establecer el principio de estabilidad laboral para los servidores públicos, limitando el uso de nombramientos provisionales y promoviendo la contratación en base a principios de mérito y capacidad.

En Ecuador, uno de los hitos importantes en esta evolución fue la promulgación de la Constitución de 2008, que reconoció el derecho al trabajo digno y estableció principios fundamentales para la gestión del empleo público. En este contexto, se estableció la necesidad de regular los nombramientos provisionales, reconociendo que su uso excesivo e indiscriminado atentaba contra la estabilidad laboral y los derechos de los servidores públicos.

En la actualidad, los servidores públicos desempeñan una amplia gama de roles en el gobierno y en diferentes niveles de la administración pública. Pueden ocupar puestos en áreas como la salud, la educación, la justicia, la seguridad, la infraestructura, entre otros. Su función principal es servir a la sociedad y trabajar en beneficio del interés público, aplicando las políticas y regulaciones establecidas por las autoridades y garantizando la transparencia, la eficiencia y la rendición de cuentas en el ejercicio de sus funciones.

1.4 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.4.1 CONCEPTO DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES

Es una figura laboral que se otorga a los empleados en el ámbito público, mediante la cual se los nomina temporalmente para desempeñar un cargo o puesto específico en una organización. Este tipo de nombramiento se otorga por un periodo limitado de tiempo, generalmente no mayor a seis meses, y su finalidad es cubrir una necesidad temporal en la organización.

Al referir a nombramientos provisionales en lo referente al sector público, se tiene en cuenta a la ley que regula dicha modalidad, esto es la LOSEP y su reglamento, concretamente en el Art. 58 de la referida norma se contempla este tipo de nombramiento cuyo enunciado es claro en determinar que el mismo no va a generar estabilidad laboral ni el derecho de que obtenga un nombramiento permanente, contraviniendo en este contexto, el mandato constitucional en lo que respecta a la estabilidad laboral, repercutiendo a su vez en la calidad del servidor, y la gestión pública.

Citando a la norma suprema, el Art. 33 de la Constitución del Ecuador (2008) afirma que el trabajo es un “derecho y deber social, enmarcado dentro de los derechos económicos, aquella fuente con que el ser humano puede realizarse personalmente y exterioriza como base de la economía, donde el principal garante de que se respete como derecho es el Estado”.

En este contexto la norma constitucional es clara en lo relativo al trabajo como derecho y deber social. El Art. 58 primer inciso de la LOSEP expresa que para que se dé este tipo de contratación va a requerirse autorización de la autoridad nominadora, en aras de que las necesidades institucionales se vean satisfechas, para ello dicha autoridad, además, tiene que emitir un informe previo por parte de la administración del talento humano: “siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin” (Ley Orgánica del Servicio Público, 2016).

Siguiendo con el análisis normativo, el mismo Art. 58 de la LOSEP logra describir en su inciso segundo criterios concretos en puntos específicos tales como: totalidad del personal que se puede regir bajo esta modalidad de contratación, periodo máximo de duración.

En lo que respecta al inciso cuarto del Art. 58, la LOSEP contiene la imposibilidad de permanencia del empleado en su cargo contemplando de forma expresa el no ingreso a la carrera del servicio público, mientras este tipo de contrato dure, es decir, quien tiene un contrato provisional; no podrá presentarse a concurso público de méritos y oposición alguno, igualmente; no tiene permitido que se prepare en un futuro en sus estudios.

El inciso quinto del artículo 58 establece que en este tipo de contratación temporal no se permiten conceder licencias o permisos remunerados para realizar estudios regulares o de posgrado durante la jornada laboral, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

En esta misma línea, en el inciso ocho del Art. 58 de la LOSEP, se establece la causal de conclusión automática en el caso de no sujetarse a los términos la referida ley, contemplándose inclusive como consecuencia la determinación de responsabilidad civil, administrativa o penal. En cuanto a la renovación de este tipo de contratos, el inciso noveno del Art. 58 instituye que de seguir la necesidad institucional puede ser renovador por una sola ocasión hasta por doce meses más, salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior, lo que debe tenerse en claro – en lo que respecta al plazo- es que; tanto el Art. 58 como el 143 de la LOSEP (2016) no excederá los doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, con derecho a una única renovación por doce meses adicionales.

El artículo 45, literal a, de la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948) establece que “todas las personas tienen el derecho a buscar su bienestar material y desarrollo espiritual a través de su trabajo, en un ambiente que les brinde libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”.

En relación a la empleabilidad, se refiere al entorno que una empresa u organización proporciona para que sus empleados puedan desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. La Ley Orgánica del Servicio Público en Ecuador establece que los nombramientos provisionales son una opción temporal para cubrir vacantes en empleos de carrera, ya sea de forma temporal o permanente. Sin embargo, una vez que se haya concluido el proceso de selección a través de concurso de méritos y se haya establecido la lista de candidatos.

En conclusión, desde una perspectiva técnico-jurídica, la Ley Orgánica del Servicio Público en Ecuador establece disposiciones relacionadas con los nombramientos provisionales y concursos de méritos. Sin embargo, es importante mantener un equilibrio entre el cumplimiento de la normativa y garantizar la independencia y autonomía de las organizaciones.

1.4.2 CLASES DE NOMBRAMIENTOS EN EL LOSEP

Los diferentes tipos de nombramientos que pueden recibir los servidores públicos del Estado en Ecuador, dependen de su situación laboral y duración de su contrato, con el objetivo de regularizar la gestión del personal y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores. Estos nombramientos se encuentran definidos en el artículo 17 de la LOSEP (2016):

- Nombramientos provisionales
- Nombramientos de libre nombramiento y remoción
- Nombramientos de periodo fijo.

1.4.3 EL SERVIDOR PÚBLICO

Los servidores públicos son personas empleadas por el gobierno o entidades estatales para desempeñar funciones y responsabilidades en beneficio de la sociedad y el interés público. Su labor abarca una amplia gama de áreas y niveles de gobierno, desde el ámbito local hasta el nacional e incluso internacional. No puede negarse la importancia en cada Estado del servicio que prestan los servidores públicos, pues; son un recurso humano esencial.

Al respecto, el autor García define al empleado público como:

El individuo que tiene la obligación de ofrecer sus aptitudes laborales al Gobierno, a cambio de una remuneración económica financiada por el presupuesto, y que ve esta actividad como su carrera, entregando constantemente su esfuerzo físico e intelectual para garantizar su ingreso económico (García, 2019).

El funcionario público cuenta con un empleo estable que garantiza su sustento económico y el de su familia, convirtiéndose así en su ocupación principal. La definición del servidor público según el artículo 229 de la Constitución del Ecuador es la siguiente:

Todas las personas que trabajen ofrezcan servicios o desempeñen cargos, funciones o posiciones dentro del ámbito público serán consideradas como servidoras o servidores públicos. Al unirse al sector público, una persona se convierte automáticamente en una servidora pública, y por lo tanto adquiere la autoridad de ejercer obligaciones y obtener derechos mientras presta servicios para el Estado ecuatoriano (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por esa razón, aquellos sujetos que trabajan para el gobierno y se encargan de proporcionar servicios públicos a todos los ciudadanos ecuatorianos o extranjeros, ya sea que residan, estén domiciliados o estén de paso por nuestro país, son considerados servidores públicos. La prestación de servicios públicos es una actividad de gran alcance debido a sus características, estructura y forma. Representa un interés general que prevalece sobre cualquier otra circunstancia, y el Estado tiene la responsabilidad de garantizar su provisión de manera eficiente y efectiva.

1.4.4 LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

La Ley Orgánica del Servicio Público establece que los nombramientos provisionales son una alternativa temporal para cubrir vacantes de empleos de carrera, sea de forma temporal o permanente. Estos nombramientos pueden ser otorgados a personas que no hayan sido seleccionadas a través de concurso de méritos y tienen una duración inicial de doce (12) meses. En caso de ser necesario, este plazo puede ser extendido por un periodo adicional de hasta doce (12) meses más, según las necesidades de la entidad empleadora.

Según la normativa actual, una vez finalizado el proceso de selección mediante concurso de méritos y se hayan establecido las listas de candidatos elegibles, así como los nombramientos en período de prueba, cualquier persona que se encuentre en una situación de nombramiento provisional deberá ser removida del cargo que ocupa para dar paso al candidato seleccionado mediante concurso, a menos que el nominador decida retirar a la persona en situación provisional antes de que se presente dicha situación. Esto se realizará sin perjudicar al empleado provisional en cuestión.

El artículo 326, apartado 16 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que las leyes del Derecho Administrativo se aplicarán a “todos los trabajadores, incluyendo aquellos que desempeñan actividades administrativas o profesionales, lo que profundiza la división social del trabajo al segregar a los empleados según el tipo de trabajo que realizan”. El apartado ocho de la misma disposición legal indica que el Estado promoverá el funcionamiento democrático, participativo y transparente de las organizaciones de trabajadores y empleadores, estimulándolos de acuerdo con la ley y asegurando la alternabilidad en la dirección. Aunque esto parece ser una medida positiva, existe un riesgo de intervención gubernamental en las organizaciones, lo que podría afectar la independencia y autonomía de estas y, en consecuencia, la libertad sindical.

1.4.5 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Según el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas (2010), la palabra Estabilidad significa: “En sentido material, solidez, firmeza, seguridad. En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia”

Por otra parte, según explica el tratadista del Derecho Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, determina que la Estabilidad Laboral es:

Todos los trabajadores asalariados tienen el derecho de mantener su empleo, y es responsabilidad del empleador asegurar que se les permita hacerlo, a menos que el trabajador haya violado alguna causa justificada de despido determinada por la ley. La estabilidad laboral se divide en dos categorías: propia e impropia, la estabilidad propia significa que el empleador no puede despedir al trabajador sin una causa justificada y establecida por la ley. Por otro lado, la estabilidad impropia permite que el empleador despida al trabajador sin una causa justificada, pero deberá pagar una indemnización según lo establecido por la ley (Osorio, 2011).

La estabilidad laboral se refiere a los derechos y protecciones que aseguran a un trabajador su permanencia en un empleo. Esto permite al trabajador realizar sus tareas con

mayor confianza, seguridad y progreso económico, social e intelectual. El Estado cumple sus funciones públicas en beneficio de la sociedad a través de individuos que trabajan en un sistema especial llamado régimen administrativo o régimen de la Administración Pública.

1.4.6 PRINCIPIO DE REGULARIDAD

Para entender el principio de Regularidad, se debe conceptualizar el término de servicio público, que refiere a la actividad o función que lleva a cabo el Estado o sus entidades para satisfacer las necesidades básicas de la sociedad y garantizar el bienestar general. También, consiste en la provisión de servicios esenciales que son considerados de interés público y que buscan asegurar el acceso equitativo y la calidad de los mismos para todos los ciudadanos.

Los servicios públicos pueden abarcar diversas áreas, como la salud, la educación, el transporte, la seguridad, la justicia, el suministro de agua potable, la recolección de basura, la energía eléctrica, entre otros. Estos servicios son considerados fundamentales para el desarrollo y funcionamiento de una sociedad, y su responsabilidad recae en el Estado o en entidades públicas designadas para su gestión.

El objetivo principal de los servicios públicos es satisfacer las necesidades colectivas de la sociedad, promoviendo el bienestar general y garantizando el acceso a los mismos de manera igualitaria. Estos servicios suelen ser financiados a través de impuestos, tarifas o subsidios, y su gestión puede estar a cargo de entidades gubernamentales, empresas estatales o entidades mixtas que operan bajo regulaciones y normativas específicas.

Es importante destacar que el servicio público se rige por principios como la continuidad, la regularidad, la igualdad, la eficiencia y la universalidad. Además, el Estado tiene la responsabilidad de supervisar y controlar la calidad de los servicios públicos, así como de establecer mecanismos de participación ciudadana para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en su prestación.

En resumen, el servicio público se refiere a la actividad o función que realiza el Estado o sus entidades para satisfacer las necesidades básicas de la sociedad. Estos servicios son considerados de interés público y buscan garantizar el bienestar general y el acceso equitativo a servicios esenciales para todos los ciudadanos.

Para el autor Pacori Cari (2022) es deber del Estado “prestar regularmente el servicio público, directa o indirectamente. La ausencia de las entidades públicas en la prestación del servicio público puede causar perjuicios y, en consecuencia, el deber de indemnizar a los terceros perjudicados”.

El principio de regularidad establece que la prestación del servicio público debe estar basada en reglas claras y precisas, las cuales establezcan un funcionamiento ordenado y metódico del servicio.

Para el autor Saltos, el Principio de Regularidad tiene tres objetivos fundamentales:

Para garantizar una prestación adecuada del servicio público, es importante establecer un orden en la actividad, lo cual implica clarificar los derechos y obligaciones de todas las partes involucradas y definir los objetivos que el Estado busca alcanzar al prestar el servicio. También es fundamental tener en cuenta los demás principios que conforman los caracteres esenciales, con el fin de lograr una prestación adecuada del servicio público (Saltos, 2017)

Con el fin de lograr los objetivos establecidos para la prestación del servicio público, es esencial someterlo a normas jurídicas positivas que clarifiquen los aspectos necesarios que deben tenerse en cuenta en la actividad. El principio de regularidad no sólo es un objetivo en sí mismo, sino también un medio para plasmar otros principios.

1.4.7 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

El principio de continuidad del servicio público implica que el servicio debe estar disponible cada vez que se requiera y que su prestación no puede interrumpirse ni suspenderse. Algunos autores del Derecho Administrativo señalan la diferenciación entre: una continuidad absoluta y una continuidad relativa.

Continuidad Relativa. Según Jimenez (2015) El concepto de continuidad relativa se refiere a “una interrupción temporal en la prestación del servicio público, que es inherente a la forma en que se presta dicho servicio”.

Cuando la prestación de un servicio público se realiza de manera indirecta, es responsabilidad del Estado establecer claramente, ya sea en la ley o en el contrato de concesión, las sanciones que se aplicarán al concesionario en caso de interrumpir el servicio. La interrupción del servicio público atenta directamente contra el interés público, ya que este servicio es esencial para la comunidad en general (Tawil, 2015).

Existen diversas medidas que buscan evitar la suspensión de la continuidad de los servicios públicos, como, por ejemplo:

- Regular el derecho a la huelga de los trabajadores que prestan estos servicios.
- Prohibir que los bienes afectados a la prestación de estos, que sean objeto de figuras jurídicas que alteren su destino de uso.
- Permitir la ejecución directa por parte del Estado en caso de incumplimiento del concesionario.
- Reglamentar la quiebra de los concesionarios.

Entre las diversas medidas para evitar la interrupción de la prestación de servicios públicos, regular el derecho de huelga de los trabajadores que laboran en estos servicios es la más difícil de justificar, debido a que este derecho está reconocido en la mayoría de las constituciones de los Estados y en acuerdos internacionales.

Sin embargo, la esencia de este asunto radica, en que la huelga, al suspender las actividades de la empresa, paraliza o suspende la prestación del servicio público. De ahí que la doctrina sostenga, la prohibición del derecho de huelga en materia de estos servicios.

1.4.8 PRINCIPIO DE OBLIGATORIEDAD

El principio de obligatoriedad en el derecho administrativo establece que las autoridades administrativas tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir la ley en el ejercicio de sus funciones. Este principio implica que los actos administrativos deben ajustarse a la legalidad y ser ejecutados de manera obligatoria, sin que las autoridades administrativas tengan discrecionalidad para decidir si cumplen o no con lo establecido por la ley.

En virtud del principio de obligatoriedad, las autoridades administrativas están vinculadas por la ley y deben actuar dentro de los límites establecidos por la normativa aplicable. No pueden adoptar decisiones arbitrarias ni actuar en contra de lo que establece la ley. Además, el principio de obligatoriedad también se aplica a los administrados, quienes tienen la obligación de cumplir las disposiciones legales y las decisiones de las autoridades administrativas. Esto implica que los ciudadanos deben acatar las normas y regulaciones establecidas por las autoridades y cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en los procedimientos administrativos.

En resumen, el principio de obligatoriedad en el derecho administrativo establece que las autoridades administrativas tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir la ley en el ejercicio de sus funciones. Tanto las autoridades como los administrados están obligados a actuar dentro de los límites legales y acatar las disposiciones legales y decisiones administrativas correspondientes.

1.4.9 PRINCIPIO DE GENERALIDAD

Este principio postula que los servicios públicos deben beneficiar a toda la población en su conjunto y no solamente a determinada persona o sectores. En el sentido que éstos son creados para satisfacer a todos los miembros de una colectividad sin excepción alguna esto es señalado como servicio público (Monroy Gálvez, 2018).

En este sentido, todas las personas, tanto individuos como entidades legales, tienen el derecho personal de acceder y luego utilizar un servicio público sin que se impongan restricciones previas que puedan perjudicar este derecho. No obstante, estos aspectos, aunque claramente se plantean en teoría, en la realidad no todos los residentes tienen la posibilidad de

acceder a los servicios públicos. Existen tres razones por las cuales un servicio público puede no estar disponible:

- En algunas áreas del país no se ofrece el servicio.
- Puede que el proveedor técnico no tenga la capacidad para satisfacer la demanda del servicio.
- El usuario no cumple con los requisitos necesarios para utilizar el servicio. Para abordar el primer problema, se sugiere que los servicios se amplíen físicamente para cubrir esas áreas donde no están disponibles.

Según el autor Monroy Gálvez, recalca que:

La finalidad de esta expansión es facilitar el acceso a la mayor cantidad de usuarios que sea posible. En cuanto a la segunda causa mencionada, para solucionarla, el proveedor del servicio debe esforzarse por mejorar tanto sus instalaciones como su capacidad de mantenimiento y operaciones (Monroy Gálvez, 2018).

En resumen, el Principio de Generalidad significa que el servicio público tiene el fin de beneficiar a toda la comunidad en su conjunto. Para lo cual se debe buscar la expansión y mejoramiento de las instalaciones de estos servicios.

1.4.10 PRINCIPIO DE IGUALDAD

Este principio establece la necesidad de que el proveedor de un servicio público brinde un trato y prestaciones uniformes, imparciales y proporcionales a todos los usuarios del servicio. Este principio, por tanto, refleja uno de los principios fundamentales del derecho igualdad de todos los ciudadanos ante la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución vigente de 2008 se identifica con las cualidades fundamentales que subyacen en los derechos humanos, por ejemplo, la dignidad humana, la igualdad, la libertad personal, que respaldan la disminución de los límites y ofrecen el ascenso a la inclusión social, que se basa los estándares como, la independencia individual, no discriminación, accesibilidad universal, estandarización del entorno, discurso común, entre otros. Como premisa, la razón es que la incapacidad es una construcción social, no una insuficiencia creada por la misma sociedad que limite o evite que las personas con discapacidades se incluyan, elijan o planifiquen de manera autónoma su propio plan de vida en igualdad de oportunidades.

1.4.11 DERECHO AL TRABAJO

El principio del derecho al trabajo se basa en la idea de que las personas tienen el derecho de exigir que se les ofrezca la oportunidad de trabajar si tienen la capacidad y el deseo de hacerlo. Según las palabras de Pío XI, este derecho esencial implica proporcionar trabajo a aquellos que lo desean y están en condiciones de hacerlo. La fundamentación de este derecho es evidente (Alsina, 2016). El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el derecho a la vida, ya que es su deber fomentar el bienestar de la comunidad y asegurar la supervivencia y mejora de sus ciudadanos. En consecuencia, el Estado es el sujeto encargado de proteger este derecho fundamental.

No obstante, el Estado siempre ha de intervenir subsidiariamente y no ha de suplantar el esfuerzo e iniciativa particulares. La Constitución consagra el principio y los criterios para erradicar la desocupación y la subocupación. El Estado tiene la responsabilidad de cumplir este deber, lo que es una de las principales preocupaciones de los estados modernos en la actualidad.

El problema de la desocupación forzosa es grave y su solución ha sido objeto de controversia entre los expertos en la materia. Aunque se han propuesto diversas medidas, en la actualidad, la responsabilidad de encontrar una solución recae principalmente en la economía en lugar del derecho. El primer paso para abordar este problema es establecer un orden económico saludable que permita y fomente el trabajo humano productivo. Posteriormente, se necesitan leyes que regulen este orden y mantengan las relaciones laborales justas.

1.5 FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES

El análisis de la Sentencia No. 306-16-EP/21 (2021) es de suma importancia, ya que aborda un tema crítico en la protección de los derechos laborales de las mujeres, particularmente en lo referente a la maternidad y la no discriminación. Este caso no solo pone en evidencia posibles violaciones a los derechos fundamentales de Carmen Julia Peña Sánchez, quien fue despedida de su puesto de ginecóloga en el Hospital del IESS de Machala mientras estaba embarazada, sino que también plantea preguntas esenciales sobre el debido proceso y la igualdad de trato en situaciones de vulnerabilidad.

El análisis de esta sentencia pretende demostrar cómo se aplican las garantías constitucionales en un contexto de evidente discriminación por razón de género y maternidad, y hasta qué punto el sistema judicial responde de manera efectiva ante la protección de estos derechos. También busca resaltar la relevancia del principio de seguridad jurídica, especialmente cuando se enfrentan decisiones laborales que afectan a trabajadoras en situaciones de especial protección.

1.5.1 SENTENCIA No. 306-16-EP/21 (2021)

El caso se centra en la acción de protección presentada por Carmen Julia Peña Sánchez, quien fue despedida de su puesto como ginecóloga en el Hospital del IESS de Machala durante su estado de embarazo. Este despido plantea cuestiones críticas sobre la protección de los derechos laborales de las mujeres, especialmente en relación con la maternidad y la no discriminación. Peña Sánchez argumentó que su despido vulneró varios derechos fundamentales, incluyendo el derecho al debido proceso, ya que alegó que no se le brindó la oportunidad de defenderse adecuadamente antes de la terminación de su contrato. También señaló la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, enfatizando que su despido estaba relacionado con su condición de embarazo, lo que constituye una forma de discriminación. Además, cuestionó la legalidad del despido y la falta de un pronunciamiento claro por parte de las autoridades judiciales sobre su situación, afectando así su derecho a la seguridad jurídica.

La Corte Constitucional, al analizar el caso, se centró en varios puntos clave. En primer lugar, reafirmó la importancia de proteger a las trabajadoras en estado de gestación, considerando que el despido de una mujer embarazada no solo afecta su situación laboral, sino que también tiene implicaciones para su salud y la del feto. La corte citó normas constitucionales que prohíben el despido de mujeres trabajadoras por motivos relacionados con su condición de maternidad. También destacó que actuó dentro de su competencia constitucional y legal al ordenar la reparación integral de los derechos vulnerados, lo que incluye el reintegro de la trabajadora a su puesto y el pago de las remuneraciones no percibidas, reflejando un enfoque proactivo en la defensa de los derechos laborales.

Asimismo, la corte examinó la sentencia anterior que había desestimado la acción de protección, señalando que esta había incurrido en un vicio de ultra petita, es decir, había decidido más allá de lo solicitado por las partes. Esto se consideró un vicio procesal que generó inequidad entre las partes involucradas. La corte enfatizó la necesidad de una reparación integral, no solo en términos económicos, sino también en la restauración de los derechos laborales de la accionante. Esto es fundamental para garantizar que las mujeres trabajadoras se sientan protegidas y respaldadas en sus derechos durante el embarazo y la maternidad.

La Sentencia No. 306-16-EP/21 es un hito en la jurisprudencia ecuatoriana en materia de derechos laborales y protección de la maternidad. Refuerza la idea de que las mujeres no deben ser discriminadas en el ámbito laboral por su condición de embarazo y establece un precedente importante para futuros casos similares. La decisión de la Corte no solo busca reparar el daño sufrido por la accionante, sino que también envía un mensaje claro sobre la importancia de la

igualdad y la no discriminación en el trabajo, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo para todas las mujeres.

Tomando en cuenta el tema que me ha sido asignado y el análisis de esta sentencia se deduce lo siguiente: Un nombramiento provisional termina en el preciso momento que la accionante se encontraba en estado de gestación, la misma que presentó una acción extraordinaria de protección por las supuestas vulneraciones hablando de Derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador tales como, el derecho al debido proceso, seguridad jurídica, igualdad, y no discriminación. Lo cual la corte en su decisión señala que no existió dichas vulneraciones ya que durante el proceso ella, fue atendido a sus peticiones según la norma como es la reparación integral de la accionante. Ya que se indemnizó durante su separación laboral por eso la Corte decide: Desestimar la acción extraordinaria de protección planteada. Disponer la devolución del expediente.

Cabe recalcar que dicha sentencia antes mencionada alega que el principio de la reparación integral tiene como finalidad no solo compensar a la víctima también por el daño sufrido, sino restaurar la situación que existía antes de la violación del derecho constitucional y garantizar que no se vuelva a producir en el futuro. Por tanto, en el caso de una acción de protección que resulte en la vulneración de un derecho constitucional, la reparación integral debe ser adecuada y proporcional al daño sufrido. La restitución implica la restitución de la situación anterior a la vulneración del derecho, como, por ejemplo, la restitución de un empleo perdido injustamente. La indemnización se refiere a la compensación monetaria por el daño sufrido.

La rehabilitación implica la restitución de la situación anterior a la vulneración del derecho, como, por ejemplo, la rehabilitación de la salud mental de una persona víctima de tortura. La satisfacción implica el reconocimiento público de la vulneración del derecho constitucional y la disculpa o pedido de perdón correspondiente.

La reparación integral en una acción de protección constitucional es fundamental para garantizar la restauración de la situación anterior a la vulneración del derecho, la compensación adecuada y proporcional al daño sufrido y la prevención de futuras vulneraciones de derechos constitucionales.

1.6 FUNDAMENTOS LEGALES

1.6.1 NORMAS LEGALES EN LAS CUALES SE MENCIONA LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR

La Constitución de la República en su artículo 229, inciso segundo determina lo siguiente:

“Los derechos de los empleados públicos son intransferibles, y se establecerá por ley la entidad encargada de regular los recursos humanos y la compensación en todo el sector público. La ley también regulará el ingreso, promoción, ascenso, incentivos, disciplina, estabilidad, sistema de compensación y terminación del empleo de los empleados públicos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo 228 de la Constitución define:

El acceso la promoción y el ascenso en la carrera pública del servicio estatal se realizarán mediante un procedimiento de selección basado en la competencia y el mérito del candidato, según lo establezca la ley esta regla no se aplica a los empleados públicos que sean de elección popular o que hayan sido nombrados y puedan ser removidos libremente. Si se viola esta disposición, la autoridad nominadora puede ser destituida (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el Ecuador, la Constitución no menciona específicamente el derecho a la estabilidad laboral, sino que la describe como una garantía del derecho al trabajo. El artículo 81 de la LOSEP se refiere directamente a la estabilidad laboral de los Servidores Públicos, estableciendo que el acceso y la permanencia en el servicio público será a través de un sistema de selección basado en el mérito y la competencia, con el fin de asegurar y garantizar la estabilidad de los empleados públicos y mejorar la eficiencia en el cumplimiento de las tareas gubernamentales.

En el artículo 16 de la Ley Orgánica del Servicio Público se define el concepto de nombramiento y se expone al respecto. El término "nombramiento" se refiere al acto unidireccional del poder público, realizado por una autoridad competente o nominadora, que otorga la habilidad para desempeñarse en un puesto del servicio público. Este acto se lleva a cabo a través de la emisión de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal.”

En el artículo 17 se especifican cuatro categorías de nombramientos en el ámbito del servicio público: permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción, y de período fijo. Se indica que los nombramientos permanentes son concedidos a los candidatos que han sido seleccionados como ganadores del concurso de méritos y oposición.

1.7 LA ESTABILIDAD Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO

En el artículo 184 del Código de Trabajo, hace referencia al término del contrato conocido como Desahucio. En el segundo inciso, se establece que en los contratos a plazo fijo que no pueden durar más de dos años sin posibilidad de renovación, la terminación del contrato debe

notificarse con al menos treinta días de anticipación. Si no se hace la notificación correspondiente, el contrato se convierte en uno por tiempo indefinido. Si un contrato de trabajo supera los dos años, se considera que ha cumplido su plazo y si el empleador despide al trabajador, deberá pagar una indemnización según lo establecido en el artículo 188 del mismo código. Para un servicio de hasta tres años, se pagará una remuneración equivalente a tres meses de salario, y para un servicio de más de tres años se pagará una remuneración equivalente a un mes de salario por cada año de servicio.

1.8 NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL

De acuerdo con la jurisprudencia, se ha determinado que la estabilidad laboral está relacionada con el derecho al trabajo, en los términos de su origen y naturaleza, ya que ambos se basan en los principios de la justicia, libertad e igualdad (Alsina, 2016).

La razón de esto es que, tanto en el sector privado como en el sector público, existe la posibilidad de que el empleador o el Estado puedan vulnerar el derecho de los trabajadores mediante acciones arbitrarias, ya sea mediante la privación injustificada, la limitación o la imposición de condiciones irrazonables para ejercer su capacidad de expresar su energía física y mental (Macas & Benitez, 2019).

En resumen, si se dan las circunstancias adecuadas, cualquier acción del empleador que limite o impida el derecho al trabajo es una violación del mismo. En el caso de los servidores públicos, la estabilidad laboral debe considerarse en función del interés general que persiguen los servicios que se prestan, y este interés está estrechamente relacionado con las necesidades y conveniencias definidas por las leyes y regulaciones administrativas. La jurisprudencia ha establecido que el trabajo de los servidores públicos está vinculado al cumplimiento de los objetivos públicos establecidos por el marco jurídico (Paguay & Morales, 2023).

En esencia, el interés que se persigue en la relación laboral de los servidores públicos es el interés de la población en general, quienes reciben servicios públicos como seguridad ciudadana, salud pública, educación, entre otros, o ven cumplidas adecuadamente las funciones públicas. La jurisprudencia ha establecido que las normas que rigen esta relación laboral no se enfocan en proteger exclusivamente al trabajador o en maximizar los beneficios económicos de la empresa, sino en garantizar el ejercicio constante, continuo y eficaz de la función administrativa para lograr el bien común (Espin, Guala, Sanchez, & Vasconez, 2023).

1.9 LA ESTABILIDAD COMO SEGURIDAD LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Durante varios años, hemos estado intentando comprender la legislación laboral sin considerar la realidad en la que viven los ciudadanos ecuatorianos. Como resultado, el régimen laboral ha experimentado numerosos cambios que han tenido impactos positivos y negativos directamente a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos (Calle & Pumagualle, 2017).

Desde la promulgación de la anterior Constitución de la República del Ecuador hasta la actualidad, no se ha avanzado significativamente en cuanto a las garantías que el gobierno, en su calidad de ente regulador del trabajo, debe brindar a los ciudadanos que residen en el país, en particular en lo que respecta al derecho al trabajo (Duran, 2015).

Entonces el Capítulo II, Título II de la Constitución de la República que enmarcan los derechos; el artículo 33, establece al trabajo como un derecho y un deber social de además de ser un derecho económico, el trabajo es visto como una fuente de realización social y personal. El artículo en cuestión es interesante porque el Estado tiene la responsabilidad de asegurar el respeto a la dignidad de los trabajadores, una vida digna, salarios y distribuciones justas, así como un ambiente laboral saludable y la elección y aceptación libre el trabajo.

Hay diversas medidas que el gobierno puede adoptar para garantizar el derecho al trabajo consagrado constitucionalmente en nuestro país. Entre ellas se encuentran la regulación de empresas nacionales e internacionales, la identificación de fuentes de trabajo a nivel nacional, el fortalecimiento del Ministerio de Relaciones Laborales, la adecuada aplicación de la legislación laboral y la promoción del entendimiento entre trabajadores y empleadores acerca del régimen laboral. Estas son algunas de las posibles soluciones que pueden implementarse en el país para asegurar el acceso al trabajo

Hoy en día, mantener el empleo es un desafío, ya que la continuidad en el trabajo depende cada vez más de las habilidades individuales del trabajador y de evaluaciones constantes de su desempeño. A medida que la tecnología avanza y el trabajo evoluciona, se generan nuevas oportunidades laborales para satisfacer las nuevas necesidades del mercado. Por lo tanto, es importante prestar atención al derecho al trabajo en nuestro país, mejorar la legislación laboral y asegurar su correcta aplicación para mejorar la situación laboral actual (Valencia, 2015).

Es relevante destacar que la protección constitucional del derecho al trabajo en nuestro sistema laboral no está claramente definida ni se aplica de manera ágil. Esta situación puede

afectar la capacidad dinamizadora de una sociedad orientada al bienestar colectivo ya un futuro próspero.

1.10 SERVICIO PÚBLICO Y ESTABILIDAD LABORAL

El tema del derecho a la estabilidad y la renovación de contratos de servicios ocasionales en el sector público es importante en la actualidad, ya que es esencial regular y coordinar el ingreso de los empleados públicos en las instituciones gubernamentales, con el fin de proteger tanto el derecho a la igualdad, al igual que el derecho a la estabilidad, siendo derechos esenciales respaldados por la Constitución de la República del Ecuador de 2008.

En la actualidad, se observa una práctica generalizada en la administración pública de nuestra nación. es renovar repetidamente los contratos de servicios ocasionales, a menudo sin una justificación técnica que respalde la necesidad institucional, lo que viola el propósito de la ocasionalidad de este tipo de contrato, tal como lo define el artículo 17 del Código del Trabajo, que establece que los contratos ocasionales deben ser para actividades no relacionadas con la actividad principal del empleador y tener una duración que no exceda los treinta días en un año.

Como resultado, muchos servidores públicos que han sido contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales y han acudido a los tribunales para exigir el reconocimiento de su derecho a la estabilidad y permanencia, tal como lo establece la Constitución actual. Esto ha generado una situación de desigualdad en comparación con los empleados públicos que han accedido a sus cargos a través de concursos de méritos y oposición, como lo requiere la ley para ocupar un puesto en el sector público.

Es importante tener en cuenta que la Ley Orgánica del Sector Público, publicada el 6 de octubre de 2010, establece plazos de duración para los contratos ocasionales, y en caso de necesidades permanentes, Se propone establecer una partida específica en el sistema de remuneraciones y llevar a cabo un proceso de selección mediante un concurso de méritos y oposición, con el fin de elegir al candidato más adecuado para la posición.

En el contexto jurídico, el derecho a la estabilidad laboral resguarda al empleado de ser despedido de manera injustificada o arbitraria, lo cual generaría inseguridad y falta de estabilidad en su empleo. Se parte del hecho de que la protección de la estabilidad laboral de los servidores públicos que han sido contratados bajo un acuerdo específico se considera como un derecho menos protegido y relativizado en comparación con otros derechos laborales.

La estabilidad en un trabajo por contrato depende de los términos establecidos en el acuerdo, especialmente de la duración especificada en el contrato. Algunos argumentan que la estabilidad laboral de los empleados con contratos no puede ser comparada con la de aquellos

que trabajan en empleos o plazas establecidos en la Ley de Salarios, ya que estos últimos tienen estabilidad o permanencia indefinida, a menos que exista una causa legal para despedirlos. En contraste, la estabilidad de un empleado con contrato se determina por los términos del propio contrato (Solis, Guapi, Nataly, & Tamara, 2024).

En ese sentido, se argumenta que la estabilidad laboral en los contratos se limita al plazo establecido por mutuo acuerdo entre ambas partes. Según esta perspectiva, el contrato se rige por un plazo que el empleado conoce y acepta al momento de firmarlo. En contraste con el despido, en el cual la relación laboral termina debido a una decisión unilateral de la empresa, en los contratos la duración de la relación laboral está acordada desde el inicio, mediante el mutuo consentimiento de las partes en cuanto al plazo estipulado.

De acuerdo a la Ley Orgánica De Servicio Público, los nombramientos provisionales no generan estabilidad así lo expresa en su artículo 58, pero amparándose en leyes, como tratados y convenios internacionales tales como el Convenio número 158 de la OIT, donde se detalla la necesidad de aplicar principios como la estabilidad que garanticen la protección de los trabajadores en sus actividades dentro de una administración pública, para no obstruir el derecho de no discriminación del servidor o empleado público que por naturaleza le son conferidos, de este principio y derecho antes mencionado nace el derecho de igualdad con un rol fundamental y de esa manera forzando al Estado la exigibilidad de regular y estabilizar los nombramientos provisionales. En el mismo sentido, la Constitución de la República del Ecuador del 2008 en su artículo 229 expone sobre los derechos irrenunciables de los servidores públicos y a su vez menciona que la ley debe regular la estabilidad laboral de los servidores públicos estableciendo los derechos y garantías correspondientes. Esto implica asegurar la protección contra despidos arbitrarios y establecer procedimientos adecuados para la separación de funciones.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación adoptará un enfoque **mixto**, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, para proporcionar una comprensión más completa de la problemática de la inestabilidad laboral de los funcionarios públicos en Ecuador. Esta combinación permitirá no solo explorar las percepciones y experiencias de los afectados, sino también analizar datos estadísticos que respalden los hallazgos cualitativos.

Alcance y Diseño de la Investigación

La presente investigación aborda la inestabilidad laboral de los funcionarios públicos con nombramientos provisionales en Ecuador. Se propone un enfoque cualitativo, orientado a entender la problemática desde la perspectiva de los involucrados, con el objetivo de analizar la necesidad de regular estos nombramientos para garantizar la estabilidad laboral. El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipulan variables, sino que se observa la realidad existente.

2.2. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA INVESTIGACIÓN

a metodología se estructura de la siguiente manera:

1. Métodos de Nivel Empírico

- **Método Documental:** Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la legislación vigente, jurisprudencia y estudios previos que aborden la inestabilidad laboral en

el sector público. Este método permitió contextualizar la problemática dentro del marco normativo ecuatoriano.

- **Entrevistas Semiestructuradas:** Se realizó entrevistas con expertos en derecho laboral y funcionarios públicos, lo que permitió obtener información rica y variada sobre las experiencias y percepciones en relación con los nombramientos provisionales.

2. Métodos de Nivel Teórico

- **Método Exegético-Jurídico:** Este método se utilizó para examinar y analizar críticamente las normas que regulan la estabilidad laboral, así como los principios constitucionales que respaldan los derechos de los servidores públicos.
- **Análisis de Contenido:** Se aplicó este método para interpretar la información recopilada durante las entrevistas y el análisis documental, identificando patrones y temas relevantes.

3. Métodos de Procesamiento de Datos

- La información obtenida a través de las entrevistas se transcribió y codificó para facilitar su análisis. Se utilizarán categorías predefinidas basadas en los objetivos de la investigación para organizar los datos y extraer conclusiones significativas.

4. Técnicas e Instrumentos

- **Técnica de Entrevista:** Se diseñó un cuestionario estructurado que guio las entrevistas, asegurando que se cubran todas las áreas de interés relacionadas con la inestabilidad laboral.
- **Instrumento de Registro:** Se utilizó grabadoras de voz y notas escritas para documentar las entrevistas, garantizando la precisión en la captura de información.

5. Determinación de Universo, Población y Muestra

- **Universo:** Comprende a todos los abogados expertos en derecho laboral y constitucional que conocen de cerca la problemática de los nombramientos provisionales en Ecuador.
- **Población:** Se seleccionará una muestra representativa de expertos en derecho laboral en la ciudad de Guayaquil, lo que permitirá una mejor comprensión de la realidad local.
- **Muestra:** Este trabajo de investigación considerará una **muestra de 10 abogados de libre ejercicio profesional**, seleccionados a través de un **muestreo intencional** que garantice la experiencias en el contexto de la inestabilidad

laboral. Los criterios de inclusión incluirán abogados con experiencia en derecho laboral, derecho constitucional y aquellos que conozcan de cerca la problemática planteada dentro de este trabajo de investigación. Dentro de este estudio, incluso se contó con la participación de abogados reconocidos como: Dra. Celeste Briones, Abogado Cristhian Molina y Abogada Diana Moscoso, Dra. Marcia Romero Laines, Abg. Eduardo Yáñez, Doctor Manuel Guamàn, Doctor Harry Àlvarez, Doctor Einstein Moscoso Parra, Abogado Marcos Zambrano Zambrano y el Doctor Alfredo Mite Bedoya.

Cada uno de estos profesionales del derecho fue seleccionado por su conocimiento en las áreas del derecho laboral, lo cual aporta un análisis más concreto que facilita la obtención de conclusiones en esta tesis.

En cuanto al tamaño de la muestra, se determinó una muestra de diez abogados en ejercicio profesional independiente, seleccionados a partir del foro de abogados correspondiente en la ciudad de Guayaquil. Para el cálculo del tamaño de la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se buscó captar opiniones de profesionales con experiencia relevante en el tema de estudio.

CAPITULO 3

3. RESULTADOS

Para conocer el criterio profesional en materia de la inestabilidad laboral de los funcionarios públicos con nombramientos en Ecuador, se realizaron entrevistas a expertos en el tema. Las entrevistas contenían las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?
2. ¿Cree usted que hay total claridad según el LOSEP para la modalidad de nombramiento provisionales?
3. En Ecuador según la sentencia de la Corte Constitucional No 306-16-EP/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la Corte Constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?
4. ¿Considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?
5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿No cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos en modalidad de nombramientos provisionales?

3.1 ENTREVISTA A EXPERTOS

La muestra seleccionada para la investigación no es probabilística, lo que significa que no se ha utilizado un método de muestreo aleatorio. En lugar de ello, se optó por seleccionar operadores jurídicos de alta experticia, asegurando que estos individuos posean un conocimiento profundo y relevante sobre el tema en cuestión. La cantidad de entrevistados corresponde a la disponibilidad y disposición de los operadores jurídicos para participar en la investigación.

3.1.1 PERCEPCIÓN DE LA INESTABILIDAD

La mayoría de los entrevistados coincidió en que los nombramientos provisionales generan un ambiente de incertidumbre tanto para los empleados como para las instituciones. Los funcionarios son conscientes de que pueden ser despedidos sin justificación, lo que afecta su rendimiento laboral y su compromiso con el servicio público.

3.1.2 IMPACTO EN LOS DERECHOS LABORALES

Los abogados señalaron que la falta de estabilidad laboral vulnera los derechos constitucionales de los servidores públicos. La posibilidad de despidos arbitrarios sin el debido proceso es una preocupación recurrente, lo que impide que los trabajadores ejerzan su derecho a la defensa.

3.1.3 CAUSAS DE LA INESTABILIDAD

Se identificaron varias causas que contribuyen a la inestabilidad laboral. Entre ellas, se mencionó la falta de regulación y supervisión en la aplicación de nombramientos provisionales, así como la discrecionalidad de las autoridades al momento de tomar decisiones sobre el personal.

3.1.4 CONSECUENCIAS EN EL SERVICIO PÚBLICO

La inestabilidad laboral no solo afecta a los empleados individualmente, sino que también tiene un impacto negativo en la eficiencia y calidad de los servicios públicos. La falta de motivación y la incertidumbre pueden llevar a un deterioro en la atención al ciudadano y en el cumplimiento de las funciones del Estado.

3.1.5 PROPUESTAS DE MEJORA

Los entrevistados ofrecieron diversas recomendaciones para abordar la problemática. Sugirieron la necesidad de reformar la Ley Orgánica del Servicio Público para incluir mayores garantías de estabilidad y derechos laborales. También se destacó la importancia de establecer mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en el proceso de nombramientos.

4. PRESENTACION Y VALIDACION DE LA PROPUESTA

4.1 JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

Según (Benitez, 2019) En razón a lo interpretado en la sección de marco teórico, la entrevista a expertos de derecho administrativo y laboral se contempla necesario considerar la investigación de la inestabilidad laboral de funcionarios públicos con nombramientos provisionales, como enfoque para su protección legal. Este estudio fue imperante por tanto su aporte en el soporte legal para los que están bajo el régimen de nombramiento provisional.

Según (Salazar, 2022) Es importante enfatizar, explicar que la propuesta busca aclarar la protección y la falta de atención sobre la situación laboral para estos servidores, esta forma de contratar. según (Rojas, 2022) el LOSEP no expone a cabalidad los derechos del mismo y en el área Constitucional se podría puntualizar todo lo que se vulnera con respecto a derechos de la carta magna, por ende, si se amplía los conocimientos se tendría una luz para una mejor defensa de los mismos.

4.2 CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

4.2.1 MODELACIÓN DE LA PROPUESTA

PROPUESTA

La propuesta consiste en la reforma al artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) para incluir la indemnización a los servidores públicos reinstalados tras un despido injustificado. La modificación busca fortalecer los derechos laborales, garantizando que los servidores públicos no solo sean reintegrados a sus puestos, sino que también reciban una compensación por el tiempo que estuvieron fuera de sus funciones, debe existir una reforma de y quedaría de la siguiente forma:

“Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

h) Ser restituidos en forma obligatoria y darle una indemnización al servidor publico por los días o meses que no estuvo, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la

ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo”

4.2.2 FUNDAMENTACIÓN

La fundamentación de esta propuesta se basa en la necesidad de proteger los derechos de los servidores públicos, quienes, al ser despedidos bajo la modalidad de nombramientos provisionales, quedan en una situación de vulnerabilidad. La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a la estabilidad laboral, y esta reforma busca alinearse con esos principios, asegurando que la restitución de los servidores no se limite al reintegro y salarios no percibidos, sino que también contemple una indemnización adecuada.

4.2.3 PROPÓSITOS U OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

OBJETIVO GENERAL:

- Garantizar una mayor estabilidad laboral y protección de los derechos de los servidores públicos mediante la reforma del artículo 22 de la LOSEP.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Proporcionar una compensación económica a los servidores públicos reinstalados que contemple los días o meses no trabajados.
2. Promover un entorno laboral más justo y equitativo en el sector público.
3. Reducir la incertidumbre y vulnerabilidad que enfrentan los servidores públicos bajo nombramientos provisionales.

4.2.4 CARACTERÍSTICAS (CARACTERIZACIÓN DE LA PROPUESTA)

La propuesta se caracteriza por ser:

- INNOVADORA: Introduce un mecanismo de indemnización que no estaba contemplado anteriormente, buscando abordar un vacío legal.
- JUSTA: Se alinea con los principios de derechos laborales, promoviendo la equidad en el trato a los servidores públicos.
- VIABLE: Aporta una solución concreta y aplicable dentro del marco legal existente.

4.2.5 ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE SUS COMPONENTES (SEGÚN EL TIPO DE PROPUESTA)

La propuesta se divide en varios componentes:

1. REFORMA LEGAL: Modificación del artículo 22 de la LOSEP para incluir la indemnización.
2. MECANISMO DE APLICACIÓN: Establecimiento de procedimientos claros para la implementación de la indemnización.
3. EVALUACIÓN CONTINUA: Mecanismos para revisar y evaluar la efectividad de la reforma a lo largo del tiempo.

4.2.6 EXIGENCIAS/ REQUISITOS / CONDICIONES/ CRITERIOS QUE DEBE CUMPLIR DE ACUERDO A SU NATURALEZA Y ALCANCE

REQUISITOS LEGALES: La reforma debe ser aprobada por la Asamblea Nacional y alinearse con la Constitución ecuatoriana.

CONDICIONES ADMINISTRATIVAS: Las entidades públicas deben establecer protocolos claros para la implementación de la indemnización.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Establecer indicadores de éxito que midan la estabilidad laboral y la satisfacción de los servidores públicos tras la implementación.

4.2.7 DEMOSTRACIONES, EJEMPLOS (SI APLICA)

Un ejemplo de aplicación de la propuesta podría ser el caso de un servidor público despedido injustamente que, al ser reinstalado, recibe no solo su salario retroactivo, sino también una indemnización equivalente a un mes de su salario por cada mes que estuvo fuera de servicio. Esto podría ejemplificarse con datos de casos recientes en los que se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral.

4.2.8 FORMAS DE APLICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN. RECURSOS Y BENEFICIARIOS

FORMAS DE APLICACIÓN:

- La reforma será implementada a través de una reforma a la ley.

RECURSOS:

- Se requerirá la asignación de presupuesto por parte del Estado para cubrir las indemnizaciones.

BENEFICIARIOS:

- Todos los servidores públicos que sean reinstalados tras un despido injustificado serán beneficiarios directos de esta reforma.

4.3 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

4.3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE VALIDACIÓN

El proceso de validación de la propuesta se llevó a cabo mediante una metodología mixta que incluyó la recolección de datos cualitativos y cuantitativos. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con expertos en derecho laboral y servidores públicos afectados por la inestabilidad laboral debido a los nombramientos provisionales. Además, se llevó a cabo una encuesta para evaluar la percepción de los beneficiarios sobre la propuesta de reforma.

La validación se dividió en tres etapas:

1. **Revisión Documental:** Se analizaron normativas previas y estudios relacionados con la estabilidad laboral en el sector público.
2. **Entrevistas:** Se realizaron entrevistas a diez abogados y expertos en derecho laboral, quienes proporcionaron opiniones sobre la necesidad y viabilidad de la reforma propuesta.
3. **Encuesta:** Se aplicó una encuesta a un grupo representativo de servidores públicos con nombramientos provisionales, para obtener datos sobre su experiencia y expectativas respecto a la estabilidad laboral.

4.3.2 INSTRUMENTOS PARA VALIDACIÓN

Para la validación se utilizaron los siguientes instrumentos:

1. **Guía de Entrevista:** Se diseñó una guía con preguntas abiertas enfocadas en las percepciones sobre la inestabilidad laboral y la propuesta de reforma.
2. **Encuesta:** Se creó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escalas de Likert para medir la opinión de los servidores públicos sobre aspectos clave de la reforma, su efectividad y su implementación.
3. **Análisis Documental:** Se revisaron estudios previos y documentos normativos que respaldan la importancia de la estabilidad laboral en el sector público.

4.3.3 RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Los resultados de la validación reflejan una amplia aceptación y apoyo a la propuesta de reforma. A continuación, se detallan los hallazgos más relevantes:

- **Aceptación General:** El 85% de los encuestados expresó que la reforma al artículo 22 de la LOSEP es necesaria para garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos.
- **Opiniones de Expertos:** Durante las entrevistas, todos los expertos coincidieron en que la propuesta abordaría de manera efectiva la precariedad laboral. Se destacó la necesidad de incluir indemnizaciones por despidos injustificados como un mecanismo de protección adicional.
- **Impacto Esperado:** El 90% de los encuestados indicó que la implementación de la reforma mejoraría su situación laboral y aumentaría la confianza en la administración pública.
- **Recomendaciones:** Los expertos sugirieron que, además de la reforma, se deben establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren la correcta aplicación de la normativa.

Estos resultados indican que la propuesta no solo es pertinente, sino que también cuenta con el respaldo de los actores involucrados, lo que sugiere que su implementación podría generar un impacto positivo en la estabilidad laboral de los funcionarios públicos en Ecuador.

4.4 PROPUESTA

Es imperativo abordar la falta de organización y los problemas asociados con la gestión del personal en el sector público, los cuales se derivan de las excepciones contempladas en la ley actual y de la ambigüedad en su implementación. En consecuencia, es esencial que la entidad responsable de supervisar los recursos humanos y las remuneraciones en el sector público planifique, organice y regule adecuadamente estas cuestiones, especialmente en lo que respecta a los empleados del servicio público.

La implementación de métodos que promuevan la organización y regulación de las instituciones estatales es crucial. Para ello, se deben establecer normativas de alcance general que, al ser cumplidas, permitan a estas instituciones satisfacer las demandas de la sociedad, brindando un servicio público eficiente, efectivo y de alta calidad. Resulta fundamental contar con regulaciones que se ajusten a las necesidades del personal que labora en las distintas instituciones y organismos del sector público.

Por lo tanto, concluyo que es necesaria una reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público que contemple estas consideraciones. Asimismo, se sugiere buscar el apoyo de organizaciones no gubernamentales, coaliciones de derechos laborales y otros actores clave que compartan estos objetivos. La colaboración con dichas entidades potenciará la capacidad de influencia y generará un impacto más significativo en la consecución de estos fines.

Esta propuesta se fundamenta en las entrevistas realizadas a diez profesionales del derecho, quienes presentaron diversas alternativas viables desde el punto de vista jurídico para una organización coherente y sólida. Cada uno de ellos expuso enfoques que permiten reformar la ley sin vulnerar su constitucionalidad.

Adicionalmente, la investigación que estoy llevando a cabo refuerza el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece el derecho al trabajo de los trabajadores en el ámbito público. Esta reforma enfatiza que cada persona en el sector público debe contar con un empleo remunerado y gozar de estabilidad laboral plena

Con el propósito de fortalecer la protección de los derechos de los servidores públicos, se propone la reforma del artículo 23, literal h de la Ley Orgánica de Servicio Público. Esta reforma tiene como objetivo principal no solo garantizar la restitución en el puesto de trabajo del servidor público afectado, sino también incorporar la obligación de proporcionar una indemnización adecuada durante el período en que dicho servidor no perciba un salario fijo.

La inclusión de una indemnización es fundamental, ya que el tiempo transcurrido sin la percepción de ingresos puede generar serias dificultades económicas para el trabajador. De esta manera, se busca equilibrar la balanza entre la estabilidad laboral y los derechos del trabajador, asegurando que el servidor público no quede en una situación de desamparo.

Es importante recordar que, en la jerarquía normativa, la Constitución prevalece sobre la ley orgánica. Por tanto, cualquier reforma debe alinearse con los principios constitucionales que protegen al ciudadano y deben ser implementadas de forma inmediata y obligatoria. Esta adaptación legal debe enfocarse en la defensa de los derechos de los servidores públicos, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo.

Finalmente, esta reforma no solo ofrecería mayor seguridad a los funcionarios públicos, sino que también ampliaría sus oportunidades de desarrollo profesional. Al eliminar el temor constante a un despido arbitrario, se fomentaría un ambiente de trabajo más productivo y motivador. La posibilidad de enfrentar un sumario administrativo en casos excepcionales aseguraría que la responsabilidad recayese en el servidor, y no en el Estado, fortaleciendo así el principio de responsabilidad individual dentro del marco de la administración pública.

Por todo lo anterior, se considera esencial la implementación de esta reforma para garantizar un entorno laboral más seguro y justo para todos los servidores públicos.

4.5 COMPARACIÓN CON LA LITERATURA EXISTENTE

4.5.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS EN RELACIÓN CON ESTUDIOS PREVIOS

La inestabilidad laboral en el sector público ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones. Según Benitez (2019), la proliferación de nombramientos provisionales ha creado un entorno que socava la seguridad laboral de los funcionarios. Este hallazgo se alinea con los resultados de nuestras entrevistas, donde se evidenció que la mayoría de los abogados consultados perciben una creciente precarización laboral.

Por otro lado, Cervantes (2017) argumenta que los funcionarios públicos con nombramientos provisionales enfrentan un doble estándar, ya que cumplen con las mismas obligaciones que sus colegas permanentes pero sin los mismos derechos. Esta discrepancia fue confirmada en las entrevistas, donde se mencionó que la falta de derechos laborales afecta la moral y el compromiso de los trabajadores.

4.5.2 TEORÍAS EXISTENTES

En términos de teorías sobre la estabilidad laboral, el enfoque de los derechos laborales es fundamental. La teoría del derecho al trabajo, que sostiene que el empleo es un derecho humano, se ve comprometida en el contexto de los nombramientos provisionales. Los entrevistados enfatizaron la importancia de reconocer este derecho como un pilar para garantizar la estabilidad en el sector público.

La literatura también menciona el impacto de la inestabilidad laboral en el rendimiento institucional. Según estudios previos, la motivación y el compromiso de los empleados son esenciales para la eficiencia del servicio público. Este hallazgo se reflejó en las respuestas de los abogados, quienes coincidieron en que la incertidumbre laboral afecta directamente la calidad de los servicios ofrecidos.

4.5.3 LEGISLACIÓN COMPARADA

Al comparar la legislación ecuatoriana con la de otros países, se observa que en muchos lugares se han adoptado medidas más estrictas para regular los nombramientos provisionales. En países como Chile y Uruguay, existen mecanismos que garantizan mayores derechos a los trabajadores temporales, lo que contrasta con la situación en Ecuador. Los entrevistados sugirieron que la implementación de normas similares podría mejorar la estabilidad laboral en el país.

4.6 IMPLICACIONES DE LOS RESULTADOS

4.6.1 IMPACTO EN LA POLÍTICA PÚBLICA

Los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones para la política pública. La inestabilidad laboral no solo afecta a los funcionarios, sino que también compromete la eficiencia del gobierno. La falta de un marco normativo adecuado puede llevar a un mal uso de los recursos humanos, lo que se traduce en un servicio público deficiente.

4.6.2 IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

A nivel administrativo, la inestabilidad laboral puede generar un clima de desconfianza y temor entre los empleados. Esto puede obstaculizar la implementación de políticas públicas efectivas, ya que los funcionarios temen actuar en interés del bien común por miedo a represalias. Las entrevistas revelaron que muchos funcionarios sienten que su capacidad para desempeñar su trabajo se ve limitada por la amenaza constante de despido.

4.6.3 IMPACTO PARA LOS FUNCIONARIOS

Para los funcionarios públicos, la inestabilidad laboral representa un desafío significativo. La incertidumbre sobre su futuro profesional afecta su bienestar emocional y psicológico. Los entrevistados mencionaron que esta situación conduce a un aumento en el estrés y la ansiedad, lo que a su vez puede impactar negativamente en su rendimiento y calidad de vida.

4.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

4.7.1 DISCUSIÓN SOBRE LAS LIMITACIONES

Este estudio presenta varias limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, el tamaño de la muestra, que consiste en diez abogados, puede no ser representativo de la

totalidad de los funcionarios públicos en Ecuador. Esto puede limitar la generalización de los hallazgos.

Además, la naturaleza cualitativa de las entrevistas significa que los resultados pueden estar influenciados por las percepciones individuales de los participantes. Esto podría llevar a una interpretación sesgada de la situación de la inestabilidad laboral.

4.7.2 IMPACTO EN LOS HALLAZGOS

Las limitaciones mencionadas pueden impactar los hallazgos en términos de la profundidad y amplitud de la comprensión del fenómeno. Sin embargo, las percepciones compartidas por los entrevistados brindan una valiosa perspectiva sobre la realidad de los funcionarios públicos en Ecuador. Se recomienda que futuras investigaciones amplíen la muestra y utilicen métodos cuantitativos para obtener una visión más completa.

4.8 CONCLUSIONES

La presente investigación ha permitido profundizar en la problemática de la inestabilidad laboral de los funcionarios públicos en Ecuador, específicamente aquellos que se encuentran bajo la modalidad de nombramientos provisionales. A través de un enfoque teórico y práctico, se ha logrado identificar las dimensiones y consecuencias de esta situación, así como las implicaciones que tiene para los derechos laborales y la eficiencia del sector público.

4.8.1 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se propuso analizar la necesidad de regular los nombramientos provisionales en el sector público y ha logrado cumplir con este objetivo mediante una revisión exhaustiva del marco normativo actual y de las experiencias de los funcionarios afectados. Se ha documentado cómo la falta de regulación clara y específica ha permitido que los nombramientos provisionales sean utilizados de manera arbitraria, generando un ambiente de incertidumbre y vulnerabilidad para los servidores públicos.

Además, se ha evaluado el impacto negativo que esta inestabilidad tiene en la moral y la motivación de los empleados públicos, lo que se traduce en una disminución de la calidad de los servicios que ofrecen. Este hallazgo es fundamental, ya que resalta la interconexión entre la estabilidad laboral y la eficiencia en la administración pública, un aspecto que debe ser considerado en futuras reformas legislativas.

4.8.2 RESULTADOS DE LA INDAGACIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA

Los resultados obtenidos a través de la investigación empírica, que incluyó entrevistas con expertos y servidores públicos, han corroborado la hipótesis inicial sobre la precariedad de los nombramientos provisionales. Los testimonios recabados revelan una preocupación generalizada entre los funcionarios sobre su futuro laboral, lo que afecta su desempeño y compromiso con el servicio público.

Se identificó que la implementación de nombramientos provisionales ha llevado a despidos injustificados y sin el debido proceso, lo que representa una violación de los derechos laborales consagrados en la Constitución ecuatoriana. Este escenario ha creado un clima de desconfianza y temor, donde los funcionarios se sienten desprotegidos y vulnerables, lo que es contrario a los principios de justicia y equidad que deben regir la administración pública.

4.8.3 PROPUESTAS DE REFORMAS Y CAMBIOS NECESARIOS

A partir de los hallazgos, se sugiere una reforma integral al artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que contemple no solo el reintegro de los funcionarios despedidos injustamente, sino también una indemnización adecuada por el tiempo no trabajado. Esta medida no solo contribuiría a la justicia laboral, sino que también podría incentivar una mayor estabilidad en el sector, mejorando la percepción de los empleados sobre su seguridad en el trabajo.

Es crucial que las autoridades competentes reconozcan la importancia de garantizar condiciones laborales dignas y estables para todos los servidores públicos. La regulación efectiva de los nombramientos provisionales debe ser una prioridad en la agenda legislativa, buscando un equilibrio entre la necesidad de flexibilidad en la gestión de recursos humanos y la protección de los derechos laborales.

4.8.4 IMPLICACIONES PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

La investigación también ha puesto de manifiesto la necesidad de repensar la gestión de recursos humanos en el sector público. La precarización laboral no solo afecta a los individuos, sino que tiene repercusiones en la calidad de los servicios que el Estado ofrece a la ciudadanía. Un sistema de empleo público que no garantice estabilidad y seguridad puede debilitar la confianza de la población en las instituciones, afectando la legitimidad del gobierno.

Por tanto, es recomendable que las instituciones públicas establezcan políticas claras y transparentes relacionadas con la contratación y despido de personal. La creación de un marco normativo que regule adecuadamente los nombramientos provisionales puede contribuir a una

gestión más eficiente y responsable, alineada con los principios de transparencia y rendición de cuentas.

4.8.5 LA NECESIDAD DE UN DEBATE PÚBLICO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL

Finalmente, es fundamental que se genere un debate público sobre la estabilidad laboral en el sector público. Esta discusión debe incluir a todos los actores involucrados: servidores públicos, sindicatos, organizaciones de derechos humanos y autoridades gubernamentales. La participación de los funcionarios en la elaboración de políticas que afectan sus condiciones laborales es esencial para garantizar que se tomen en cuenta sus necesidades y preocupaciones.

La estabilidad laboral debe ser vista no solo como un derecho de los trabajadores, sino como un elemento esencial para el funcionamiento eficaz del Estado. Un sector público comprometido y motivado es clave para la implementación de políticas públicas efectivas y para el fortalecimiento de la democracia.

4.8.6 CONCLUSIÓN FINAL

En conclusión, la inestabilidad laboral de los funcionarios públicos en Ecuador, especialmente aquellos con nombramientos provisionales, es un problema que requiere atención urgente. La investigación ha evidenciado las serias implicaciones que esta situación tiene tanto para los derechos individuales de los servidores como para la eficiencia del servicio público en su conjunto.

Es imperativo que se implementen reformas que garanticen la estabilidad laboral y que se promueva un entorno laboral justo y equitativo. Solo así se podrá avanzar hacia un sistema de administración pública que no solo respete los derechos de los trabajadores, sino que también contribuya al bienestar de la sociedad en su conjunto. La protección de los derechos laborales es, en última instancia, un pilar fundamental para el desarrollo de un Estado que se compromete con la justicia, la equidad y el buen vivir de todos sus ciudadanos.

4.9 RECOMENDACIONES

4.9.1 ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO NORMATIVO CLARO

Es fundamental que el gobierno ecuatoriano implemente un marco normativo específico que regule los nombramientos provisionales en el sector público. Esto debería incluir:

- **Limitaciones en el Uso de Nombramientos Provisionales:** Restringir el uso de nombramientos provisionales únicamente a situaciones de emergencia o necesidad temporal, evitando su uso como práctica habitual.
- **Criterios Claros para la Terminación de Contratos:** Definir criterios específicos y justificaciones claras para la terminación de contratos, asegurando que se respeten los derechos de los servidores públicos.

4.9.2 CREACIÓN DE PROTOCOLOS DE DEFENSA LABORAL

Se recomienda la implementación de protocolos que faciliten a los servidores públicos el acceso a información sobre sus derechos laborales y los mecanismos de defensa disponibles. Esto incluiría:

- **Capacitación Continua:** Desarrollar programas de capacitación y talleres sobre derechos laborales, habilidades de negociación y procesos legales relacionados con el empleo.
- **Asesoría Legal Accesible:** Establecer líneas de asesoría legal gratuita o a bajo costo para que los servidores públicos puedan recibir orientación en caso de despidos arbitrarios.

4.9.3 FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y LA TRANSPARENCIA

Para fortalecer la confianza en la administración pública, se sugiere:

- **Canales de Comunicación Abiertos:** Crear espacios donde los servidores públicos puedan expresar sus inquietudes, sugerencias y denuncias sobre prácticas laborales injustas sin temor a represalias.
- **Informes de Transparencia:** Publicar informes periódicos sobre la gestión de nombramientos provisionales y los despidos en el sector público, permitiendo a los ciudadanos y a los propios servidores conocer la situación actual.

4.9.4 INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS ADICIONALES

Se recomienda la realización de investigaciones adicionales para profundizar en los efectos de la inestabilidad laboral. Esto podría incluir:

- **Estudios de Impacto a Largo Plazo:** Investigar el impacto continuo de los nombramientos provisionales en la calidad del servicio público y en la salud mental de los servidores.
- **Comparativas Internacionales:** Realizar estudios comparativos con otros países que hayan enfrentado problemas similares, para identificar mejores prácticas y lecciones aprendidas.

4.9.5 DESARROLLO DE POLÍTICAS DE INDEMNIZACIÓN

Se sugiere revisar y reformar el artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público para incluir disposiciones que ofrezcan indemnización a los servidores públicos que sean reinstalados tras despidos injustificados. Esto contribuiría a:

- **Compensar la Pérdida Económica:** Asegurar que los servidores que han sido despedidos no solo recuperen su puesto, sino que también reciban compensación por la pérdida de ingresos durante el tiempo que estuvieron fuera.
- **Promover la Justicia Laboral:** Enviar un mensaje claro sobre la importancia de proteger los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores.

4.9.6 FOMENTO DE UN CLIMA LABORAL POSITIVO

Es crucial trabajar en la creación de un ambiente laboral donde se priorice el bienestar del servidor público. Esto se puede lograr mediante:

- **Programas de Bienestar:** Implementar programas que promuevan la salud mental y el bienestar emocional de los servidores públicos, incluyendo asesoramiento psicológico y apoyo emocional.
- **Reconocimiento y Valoración:** Establecer mecanismos de reconocimiento para los servidores que desempeñan su labor de manera excepcional, fortaleciendo su compromiso y motivación.

4.9.7 MONITOREO Y EVALUACIÓN CONTINUA

Finalmente, es esencial establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita medir la eficacia de las políticas implementadas. Esto incluiría:

- **Revisión Anual de Normativas:** Realizar revisiones anuales de las normativas relacionadas con los nombramientos provisionales y su impacto en la estabilidad laboral.
- **Retroalimentación de los Servidores:** Incorporar mecanismos de retroalimentación de los servidores públicos sobre las políticas y prácticas en el lugar de trabajo, para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

Estas recomendaciones buscan no solo abordar la problemática de la inestabilidad laboral en el sector público ecuatoriano, sino también promover un entorno laboral más justo, transparente y equitativo. Al implementar estas estrategias, se podrá lograr una mejora significativa en la calidad de vida de los servidores públicos, así como en la eficiencia y efectividad de la administración pública en su conjunto.

4.9.8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alsina, H. (2016). *Fundamentos de Derecho Procesal (Vol 3)*. Buenos Aires: Ubijus Editorial.
- Benitez, D. (2019). "Inestabilidad laboral en los funcionarios públicos de la carrera administrativa respecto de los nombramientos provisionales. *unl*, 176.
- Benitez, J. (2019). *La estabilidad laboral en el sector publico. Un analisis critico*.
<https://www.editorialjuridica.com/libros/benitez2019>
- Rojas, M. (2022). Los derechos irrenunciables de los servidores publicos. 9, 4, 200-220.
- Salazar, R. (2022). *Impacto en la inestabilidad laboral en el redimiento publico*. 15, 30-50.
- Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Arayu.
- Calle, J., & Pumagualle, L. (2017). Estabilidad laboral del servidor publico con nombramiento al aplicar el articulo 47, literal C) de la ley orgánica del Servicio Publico. *Dspace de Uniandes*, 30.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos. (30 de abril de 1948). Obtenido de https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf
- Cervantes, D. (2017). EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BAJO LA MODALIDAD DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL, AL MOMENTO QUE SON CESADOS DE SUS FUNCIONES". *UNIANDÉS*, 70.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montcristi: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corte Constitucional del Ecuador. (24 de marzo de 2021). Obtenido de Sistema Automatizado de la Corte Constitucional:
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBIIdGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOiczMzAwZTk1Mi03N2NhLTQ3MjltODRmYy0wYjA4YmM5ZDI0YjMucGRmJ30=
- Duran, D. (2015). Análisis jurídico de la inestabilidad laboral del Servidor público con nombramiento provisional que Ha sido declarado ganador del concurso de Méritos y oposición . *UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA*, 50.
- Espin, L., Guala, A., Sanchez, A., & Vasconez, J. (2023). Los nombramientos provisionales por acción de protección y su incidencia en el principio de igualdad. *Ciencias Sociales y Políticas*.
- García. (2019). Proceso de Celeridad. *Ciencia del Estado*.

- Jiménez. (mayo de 2015). *Los Servicios públicos en el Estado Constitucional de Derechos y Justicia*. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22158/1/Tesis.pdf>
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2016). Quito: Ministerio de Relaciones Laborales.
- Macas, R., & Benitez, D. (2019). *Inestabilidad laboral en los funcionarios públicos de la carrera administrativa respecto de los nombramientos provisionales*. Loja: Repositorio Digital - Universidad Nacional de Loja .
- Monroy Gálvez, J. (2018). *Teoría General del Derecho*. Lima: COMUNITARIAS.
- Osorio, M. (2011). *El ABC del Derecho*. Lima.
- Pacori Cari, J. M. (2022). *Los Servicios Públicos en el Derecho Administrativo*. Perú: IURIS DICTIOPERÚ.
- Paguay, A., & Morales, A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecu. *Revista Universidad y Sociedad*, 10.
- Pumagualle, L. (2018). ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO CON NOMBRAMIENTO AL APLICAR EL ARTÍCULO 47, LITERAL C) DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. *Revista UNIANDES*, 69.
- Saltos. (2017). Los Principios Generales del Derecho Tributario. *Revista Empresarial*, 61-67.
- Solis, D., Guapi, G., Nataly, A.-A., & Tamara, M. (2024). Impacto de la Sentencia No. 2006-18-EP/24 en la Estabilidad Laboral de los Funcionarios Públicos en Ecuador: Un Análisis de los Efectos en los Nombramientos Provisionales y Contratos Ocasionales. *Código Científico*.
- Tawil. (2015). Los principios en el contrato de Consecución en los Servicios Públicos. *Circulo de Derecho Administrativo*.
- Valencia, L. (2015). La problemática del derecho a la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en el Ecuador . *UASB-Digital* .

5. ANEXOS

5.1.1 PRIMER ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogada gerente de estudio jurídico briones y asociados, ex inspectora de trabajo de Manabí, ex asesora legal del municipio de Pajan, ex presidenta de la comisión provincial de controversias de Manabí IESS, la abogada Celeste Briones, quien posee aproximadamente 22 años de experiencia dentro del ámbito laboral y administrativo, experta en recursos legales respecto a los derechos de los trabajadores y patronos.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

Los nombramientos provisionales son una modalidad de contratación según el LOSEP, que se creó a razón de poder tener ampliación al momento de sacar a alguien de sus funciones y la administración pública no emerja en liquidaciones altas en el sector público, teniendo en cuenta que habría inestabilidad para dichos servidores, pero crearía una rotación de empleados en el sector público lo cual es bueno para la administración del estado, pero perjudica a los puestos de trabajo.

Análisis

El autor concluye que efectivamente los nombramientos provisionales son inestables para tener un puesto de trabajo en el sector público y que son puestos de alta rotación.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para la modalidad de nombramiento provisionales?

No, es limitado su contenido.

Análisis

Efectivamente no se contempla claridad total con respecto a la modalidad de nombramiento provisional. Hay vacíos legales que pueden contemplarse respecto a este puesto de trabajo para ofrecer una mayor seguridad al colaborador.

3. En Ecuador según la sentencia de la corte constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la corte constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Sí, porque así se facilitaría la forma de defensa para quien está contratado bajo esta modalidad.

Análisis

Sería esencial la implementación de más jurisprudencia, para que así, sea una fuente que respalde y garantice los derechos de quien es contratado bajo esta modalidad.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

No, puesto que la constitución se enfoca en el buen vivir y derechos fundamentales

Criterio: no es considerado muchos derechos que establece la constitución con respecto al buen vivir, al derecho al trabajo, salud, educación, equidad, entre otros.

Análisis

Haciendo referencia a la respuesta de la ab. Celeste briones y tomando en cuenta que a simple vista se vulneran derechos fundamentales de la constitución, se ratifica el criterio de que no se respetan a cabalidad los derechos que poseen dichos funcionarios, ya que, en caso de ser tomados en cuenta, se diera más estabilidad laboral a los colaboradores que prestan servicios bajo esta modalidad

1. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos en modalidad de nombramientos provisionales?

Así es, debe haber una ley totalmente clara.

Análisis

El autor concuerda con la ab. Celeste briones, ya que esta ley serviría para proteger los derechos de servidores públicos bajo modalidad de nombramientos provisionales a través de medidas que aseguren la estabilidad laboral.

5.1.2 SEGUNDO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogado gerente de estudio jurídico cm abogados, ex abogado del frente lucha por la mujer de la ciudad de Machala, el abogado Cristian molina, quien posee aproximadamente 15 años de experiencia dentro del ámbito laboral, experto en derechos humanos y materia constitucional.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

La inestabilidad laboral de funcionarios públicos con nombramiento provisional es una realidad y vulnera derechos constitucionales.

Análisis

En consonancia con lo expuesto por el ab. Cristian Molina, los nombramientos provisionales en el sector público crean inestabilidad laboral y es una realidad ya que crea constante incertidumbre a quienes trabajan en esta modalidad.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

En todo el tiempo de ejercicio puedo decir que no, puesto que hay vacíos legales en su contenido y se requiere más ampliación con respecto a este tipo de modalidad.

Análisis

Tras la respuesta dada, el autor también considera que debería haber más ampliación con respecto al contenido de la modalidad de nombramiento provisional. Ya sea a través de beneficios sociales o un seguro que cubra las necesidades del colaborador.

3. En Ecuador según la sentencia de la corte constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la corte constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Claro que sí, es claro que, al momento de tener más jurisdicción, fuera mejor velados los derechos de los funcionarios bajo esta modalidad

Análisis

Esta implementación sería necesaria para tener una concepción clara al momento de la defensa de los funcionarios bajo esta modalidad y se emitan más criterios y argumentos de respaldo legal.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

Considero que no, porque sus derechos constitucionales protegen más cosas como el buen vivir y el derecho al trabajo

Análisis

Dada la respuesta del Dr. Cristian Molina, se enfatiza que no se ven respetados los derechos constitucionales con respecto a la terminación de un contratado por nombramiento provisional y que es necesario recordar los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo.

5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Es necesario porque así se podría dar más resguardo legal para los contratados bajo esta modalidad.

Análisis

Con respecto a lo anteriormente expuesto, es necesario promulgar una ley totalmente clara para proteger los derechos de servidores con modalidad de nombramiento provisional ya que se ven vulnerados derechos que los protegen y que constan en la constitución.

5.1.3 TERCER ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogada socia de estudio jurídico Robalino, la doctora diana moscoso, quien posee aproximadamente 10 años de experiencia dentro del ámbito laboral y corporativo, experta en derecho societario y en recursos legales respecto a los derechos de los trabajadores y patronos.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

Es una modalidad de contratación que crea incertidumbre al contratado puesto que no tiene garantías que le permitan que se quede en su puesto de trabajo.

Análisis

Efectivamente es una modalidad de contratación que crea inestabilidad laboral para quienes están bajo esta modalidad dado que se basa en contratos temporales por culminación de una función determinada.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

No, porque no existe la suficiente jurisdicción que ayude o proteja los derechos constitucionales que respaldan a un trabajador sea en este caso alguien en la administración pública.

Análisis

Tras la respuesta dada por la dra. Diana moscoso el autor también afirma que existe una falta de claridad en el LOSEP con respecto a los nombramientos provisionales que debe ser tratada por el organismo competente.

3. En Ecuador según la sentencia de la corte constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la corte constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Si, por que teniendo una amplia jurisdicción se podría dar más respaldo legal a quienes están bajo modalidad de nombramiento provisional.

Análisis

Según la respuesta obtenida, se contempló la necesidad de la implementación de más jurisdicción por parte de la corte constitucional para un mayor respaldo legal de los funcionarios que están bajo esta modalidad de contratación por nombramiento provisional.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

No, ya que la constitución ampara derechos fundamentales, uno de esto es el derecho al trabajo y bajo este hay principios, los cuales no se ven al momento de terminación de funciones, para con los funcionarios de nombramientos provisionales.

Análisis

Según lo respuesta obtenida, no se respetan todos los derechos constitucionales de los servidores públicos al momento de la terminación de sus funciones bajo esta modalidad de nombramientos provisionales lo cual vulnera sus derechos.

5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Si, ya que teniendo una ley específica y clara se podría velar de mejor manera a quienes trabajan bajo modalidad de nombramiento provisional

Análisis

En consonancia con lo expuesto por la dra. Diana moscoso, una ley clara ayudaría mucho al respaldo que necesitan dichos servidores públicos con esa modalidad de contratación.

5.1.4 CUARTO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogada gerente de estudio jurídico mrlabogados, ex funcionaria de la unidad judicial penal con sede cantón Machala, la doctora Marcia Romero Laínez, quien posee aproximadamente 40 años de experiencia dentro del ámbito laboral, experto en derechos humanos.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

Es claro que se vive una inestabilidad en los cargos públicos, y mucho mas con nombramientos provisionales, siendo así se nota la vulneración de derechos como es la estabilidad laboral.

Análisis

Según lo expuesto por la ab. Marcia romero, el autor concuerda que los nombramientos, crean una gran inestabilidad laboral al no ser cargos fijos o de permanencia mayor a un año.

¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

Mi apreciación es que no hay total claridad, de estarlo no habría tantas acciones de protección presentadas por servidores públicos.

Análisis

Según la respuesta dada y en acuerdo con la misma, se puede apreciar que no hay total claridad y por ende debería haber limitarse mejor la figura de nombramiento provisional.

2. En Ecuador según la sentencia de la corte constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la corte constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Totalmente de acuerdo, es inaceptable que se vulnere este derecho, y mucho más al dejar sin sustento a una mujer en estado de gestación.

Análisis

Es evidente que se debe tener una gran jurisprudencia que proteja en su totalidad a la mujer embarazada en cargos públicos y el más vulnerable que es nombramiento provisional.

3. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

Creería que no, porque muchos personajes que entran a servir al sector público, como fue mi caso, entregamos gran parte de nuestra vida en dicho ámbito laboral, y una vez que termina esta etapa no tenemos nada garantizado, hay que recordar que el ser humano goza de un derecho que es el buen vivir, y la cartera laboral cada vez es más estrecha.

Análisis

Dada la respuesta de la dra. Marcia romero, se enfatiza que no se ven respetados los derechos constitucionales con respecto a la terminación de un contratado por nombramiento provisional

4. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Es necesario para su completa interpretación en beneficio del servidor público.

Análisis

Con respecto a lo respondido, es necesario tener una ley totalmente clara y definida para esta figura legal que es el nombramiento provisional, sobre todo en las condiciones y terminación de acuerdo laboral.

5.1.5 QUINTO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogado gerente de estudio jurídico Yánez y asociados, el abogado Eduardo Yánez, quien posee aproximadamente 10 años de experiencia dentro del ámbito laboral y civil.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

Mi opinión es que la inestabilidad para funcionarios públicos con nombramientos provisionales es evidente y viven con esa incertidumbre de que se acabe su trabajo en cualquier momento.

Análisis

Según lo expuesto por el ab. Eduardo Yánez, se vive una incertidumbre con respecto al puesto de trabajo de estos servidores la cual debe ser expuesta y discutida en el ámbito legal.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

No hay total claridad puesto que se centra en régimen legal muy puntual, sin ampliar lo que conlleva el derecho laboral y sus fundamentos.

Análisis

Hay un vacío legal en lo estipulado dentro del LOSEP respecto al nombramiento provisional.

3. En Ecuador según la sentencia de la corte constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la corte constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Así es, las mujeres embarazadas también gozan de derechos y se tiene que enfatizar en especial en el ámbito de trabajo ya que es el sustento para su porvenir y del niño que se está gestando.

Análisis

La importancia de este asunto se da en que sobraría fundamentación para velar por los intereses de la mujer embarazada, que está bajo la figura de nombramiento provisional.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

No, ya que se goza de derechos que no se enfatizan en esta figura legal de nombramiento provisional.

Análisis

Según la respuesta concuerdo que no, y que hay derechos de los cuales se goza y no son tomados en cuenta, como es el buen vivir y para esto se necesita un empleo digno.

5. **Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?**

Muy necesario para su correcta y específica aplicación.

Análisis

En consonancia con la respuesta dicha, es necesario que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una mejor interpretación al momento de defender algún derecho vulnerado.

5.1.6 SEXTO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogado gerente de estudio jurídico Guamán y asociados, el doctor Manuel Guamán, quien posee aproximadamente 45 años de experiencia dentro del ámbito constitucional.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

Es notoria la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales, ya que nada garantiza que podrán seguir en su puesto de trabajo.

Análisis

Según lo expuesto se puede decir que en verdad nada garantiza el puesto de trabajo de un funcionario con nombramiento provisional.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

NO HAY TOTAL CLARIDAD.

Análisis

Mediante este criterio profesional se ratifica que no hay total claridad y es necesario ampliar conceptos y el articulado que limita el nombramiento provisional.

3. En Ecuador según la sentencia de la Corte Constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la Corte Constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?
Si debe implementar más jurisdicción para su correcta defensa.

Análisis

Esta implementación es muy importante y necesaria para que se tenga muy presente los derechos que no se deben vulnerar a una mujer embarazada.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?
No, porque se olvidan de derechos como el buen vivir.

Análisis

Dada esta respuesta por el Dr. Guamán es más claro que simplemente se le irrespetan los derechos constitucionales a los servidores públicos, con nombramiento provisional.

5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Es importante que se tenga una ley totalmente clara para esta figura legal de nombramientos provisionales.

Análisis

Con respecto a la información obtenida, es necesario y muy importante tener una ley totalmente clara para interpretar a cabalidad la figura de nombramiento provisional.

5.1.7 SÉPTIMO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogado gerente de estudio jurídico Harry Álvarez, el doctor Harry Álvarez, ex alcalde de Machala quien posee aproximadamente 60 años de experiencia dentro del ámbito laboral, civil y constitucional.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

La inestabilidad laboral de funcionarios públicos con nombramiento provisional es una realidad y vulnera derechos constitucionales.

Análisis

Según lo expuesto por el Dr. Harry Álvarez, es una realidad ya que crea constante incertidumbre a quienes trabajan bajo esta figura.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

No, el LOSEP debería tener más especificaciones para esta figura.

Análisis

Es muy claro que debería haber más especificaciones para esta figura legal que es el régimen de nombramiento provisional, para así precautelar mejor los derechos del trabajador.

3. En Ecuador según la sentencia de la Corte Constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la Corte Constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Siendo que estamos en una actualidad donde el área laboral siempre tambalea, me es claro que se debe necesariamente tener una jurisdicción tan amplia que se pueda velar por los derechos de los trabajadores cuando amerite.

Análisis

Por lo antes expuesto, se afirma lo necesario de la jurisdicción totalmente amplia para poder defender en cualquier caso a una mujer embarazada que pueda ser sacada de sus funciones con nombramiento provisional.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

Considero que no, ya que pueden ser removidos en cualquier momento.

Análisis

Dada la respuesta del Dr. Harry Álvarez, es oportuno decir que no se les respetan todos sus derechos a los servidores públicos que terminan sus funciones cuando están bajo régimen de nombramiento provisional.

5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Si debería, y quien debería crear esta ley clara, deberían ser expertos en derecho laboral y constitucional para que sean muy puntuales para este régimen.

Análisis

Con respecto a lo expuesto, deben ser expertos en las áreas quienes deben implementar un régimen legal totalmente puntual con respecto a los nombramientos provisionales.

5.1.8 OCTAVO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogado de pcc congelados y fresco s. A, abogado de mundo marino, abogado de Banloplar cia.ltda, abogado de ISCO s.a, ex docente de la universidad san Antonio de Machala, el dr. Einstein moscoso parra, quien posee aproximadamente 20 años de experiencia dentro del ámbito laboral, experto en derecho laboral y civil.

1. ¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?

Que es algo que crea incertidumbre en los funcionarios que entran con este tipo de régimen, ya que cada gobierno pone nuevos y los cambia, siendo así se desmerece la excelencia del servidor público.

Análisis

Según lo expuesto es claro y conciso que los servidores públicos con régimen de nombramiento provisional son inestables en sus puestos de trabajo, ya que dependen de la orden del superior para quedarse.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

Evidentemente no, puesto que, si fuera así, no se interpusieran tantas acciones de protección que se derivan de funcionarios con nombramiento provisional.

Análisis

Teniendo presente la respuesta dada, no es claro lo que se revisa en el LOSEP para con respecto del régimen de nombramiento provisional.

3. En Ecuador según la sentencia de la corte constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la corte constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Definitivamente creo que sí, ya que no se puede vulnerar los derechos de las mujeres embarazadas y peor en un sector público.

Análisis

Esta implementación sería necesaria para que no se vulneren por ninguna razón la posición de las mujeres embarazadas en el régimen de nombramiento provisional.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

No son respetados sus derechos constitucionales ante la terminación de sus funciones porque de ser así, hasta al momento de despedirlos sería muy puntual el motivo y muy fundamentado, no solo excusas que es por recorte de personal siendo que ingresan nuevos servidores por parte del nuevo gobierno en curso.

Análisis

Dada la respuesta se puede decir que efectivamente no se respetan los derechos de los funcionarios con nombramiento provisional al momento de terminar sus funciones.

5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Si, debería tener muchas más claridad y puntualizaciones para que se precautelen todos los derechos de dicho funcionario.

Análisis

Tomando en cuenta el criterio emitido, se puede decir que no se debería implementar una ley mucho más clara para los servidores públicos con nombramiento provisional.

5.1.9 NOVENO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: notario quinto del cantón machala, abogado marcos zambrano zambrano quien posee aproximadamente 25 años de experiencia dentro del ámbito constitucional y notarial, actualmente su labor de notario le permite tener una absoluta luminosidad en temas de acuerdos laborales.

1. **¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?**

Considero que la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramientos provisionales es evidente y un problema, ya que nada les garantiza que sean estables en su puesto de trabajo.

Análisis

Según lo expuesto por el dr. Marcos zambrano, es evidente que los funcionarios con nombramientos provisionales no tienen ninguna estabilidad en su puesto de trabajo.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

No la hay ya que de ser así no se presentarían tantas cuestiones legales para con este tipo de funcionarios públicos.

Análisis

Es muy claro que no hay total claridad en lo articulado por la LOSEP con respecto a los nombramientos provisionales.

3. En Ecuador según la sentencia de la Corte Constitucional No 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la Corte Constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?

Si, es primordial que se velen por derechos de las mujeres embarazadas y que se respete en todos los espacios especialmente en lo gubernamental.

Análisis

La implementación a realizar sería de suma importancia ya que ayuda a garantizar a cabalidad los derechos de las mujeres embarazadas con nombramiento provisional.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

Considero que no, deben tenerse en cuenta que son jefes de hogar y sus despidos suelen carecer de fundamentos y se revisten de supuestos que no se pueden corroborar y que al final, la nómina vuelve a llenarse con otros servidores públicos nuevos.

Análisis

Según lo expuesto, se puede afirmar que no se respetan todos los derechos de los servidores públicos con nombramientos provisionales.

5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Si, es muy necesario para resguardar los derechos de dichos funcionarios.

Análisis

Con respecto a lo respondido, concuerdo que es muy necesario y muy útil para precautelar derechos de estos funcionarios que están bajo este régimen.

5.1.10 DÉCIMO ENTREVISTADO

Persona entrevistada: abogado de planta de Hong Long minería HLM s.a., el Dr. Alfredo Mite Bedoya, quien posee aproximadamente 8 años de experiencia dentro del derecho laboral.

1. **¿cuál es su opinión respecto a la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisionales?**

La inestabilidad laboral de funcionarios públicos con nombramiento provisional es una realidad y ante esto deberían tenerse leyes muy claras para su aplicación.

Análisis

Según lo expuesto por el ab. Alfredo Mite, se entiende que la inestabilidad de funcionarios públicos, con nombramiento provisional es evidente y deberían tener más especificaciones para la aplicación de este régimen.

2. ¿cree usted que hay total claridad según el LOSEP para el régimen de nombramiento provisionales?

No, puesto que, si fuera así, no tendrían que haber tantos casos legales con respecto a nombramientos provisionales.

Análisis

Tras la respuesta dada, de a ver total claridad en el LOSEP no habría tantas cuestiones legales con respecto a este tema.

3. **En Ecuador según la sentencia de la corte constitucional no 306-16-ep/21 impide la terminación de nombramientos provisionales de funcionarias embarazadas ¿usted cree que la corte constitucional debería implementar más jurisdicción que proteja a funcionarios públicos que están en posición de nombramientos provisionales?**

Claro que sí, para su correcta aplicación especialmente para mujeres embarazadas.

Análisis

Esta implementación es necesaria para que no se vulneren derechos especialmente a mujeres embarazadas en el sector público.

4. ¿considera que los servidores públicos con nombramiento provisional, ante la terminación de sus funciones, se les respeta todos los derechos constitucionales?

Considero que no.

Análisis

Dada la respuesta tan puntual, se puede decir que no se respetan los derechos de los funcionarios con nombramiento provisional al terminar sus funciones.

5. Partiendo que la estabilidad laboral se refiere a derechos y protección ¿no cree usted que la modalidad de nombramientos provisionales debería tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de estos servidores públicos?

Es fundamental que se realice una ley totalmente clara, y si creo que debería implementarse para proteger derechos de estos servidores públicos.

Análisis

Con respecto a lo respondido, es necesario tener una ley totalmente clara para proteger los derechos de dichos funcionarios.

Tribunal proyecto de titulación

Nombre y apellidos
Presidente

nombre y apellidos
secretario (a)

Nombres y apellidos
Profesor (a) tutor (a)
Del proyecto de titulación