

Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombramientos provisionales en Ecuador

Infringement of public servants rights in provisional appointments in Ecuador

Rodrigo Ivan Cuadrado Paredes*
Universidad Nacional de Chimborazo.
Riobamba-Ecuador.
ivan.cuadrado@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-4566-0719>

Jorge Santiago Vallejo Lara
Universidad Nacional de Chimborazo.
Riobamba-Ecuador.
jvallejo@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0007-1469-9296>

***Correspondencia:**
ivan.cuadrado@unach.edu.ec

Cómo citar este artículo:
Cuadrado, R., & Vallejo, J. (2025).
Vulneración de los derechos de los
servidores públicos en los nombramientos
provisionales en Ecuador. *Esprint*
Investigación, 4(1),
<https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.90>
5-16.

Recibido: 25 de noviembre de 2024
Aceptado: 26 de diciembre de 2024
Publicado: 2 de enero de 2025

Resumen: En Ecuador, los nombramientos provisionales, concebidos originalmente como mecanismos excepcionales para garantizar la continuidad de los servicios públicos ante vacantes temporales, se han convertido en una práctica sistemática que precariza el empleo y vulnera derechos fundamentales de los servidores públicos. Esta figura, regulada por la Ley Orgánica del Servicio Público, debía aplicarse de forma limitada en el tiempo; sin embargo, su uso prolongado ha generado desigualdades estructurales frente a los trabajadores con nombramientos permanentes, afectando la estabilidad laboral, el acceso a beneficios sociales y las oportunidades de desarrollo profesional. Esta práctica contradice los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, así como estándares internacionales como el Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo, impactando además la eficiencia institucional debido a la alta rotación y desmotivación del personal. La comparación con jurisprudencias regionales, como las de la Corte Constitucional de Colombia y el Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia, evidencia que la prolongación de la provisionalidad constituye una forma de discriminación indirecta que exige respuestas normativas urgentes. Entre las medidas propuestas se destacan: la regulación estricta de la temporalidad, la implementación de procesos de selección transparentes, mecanismos de supervisión efectivos y programas de regularización laboral. Abordar esta problemática es esencial para garantizar la igualdad, la dignidad y la estabilidad laboral, fortaleciendo así una administración pública eficiente, justa y alineada con estándares internacionales de derechos humanos.

Palabras clave: Estabilidad laboral, nombramientos provisionales, servidores públicos, vulneración de derechos.

Abstract: In Ecuador, provisional appointments, originally conceived as exceptional mechanisms to ensure the continuity of public services in the face of temporary vacancies, have become a systematic practice that precarizes employment and violates the fundamental rights of public servants. This figure, regulated by the Organic Law of Public Service, was intended to be applied on a limited basis; however, its prolonged use has generated structural inequalities compared to workers with permanent appointments, affecting job stability, access to social benefits, and opportunities for professional development. This practice contradicts constitutional principles of equality and non-discrimination, as well as international standards such as ILO Convention No. 158, and undermines institutional efficiency due to high staff turnover and demotivation. A comparison with regional jurisprudence, including that of the Constitutional Court of Colombia and the Plurinational Constitutional Court of Bolivia, shows that the prolonged use of provisional appointments constitutes a form of indirect discrimination that requires urgent regulatory action. Proposed measures include stricter regulation of temporary appointments, transparent selection processes, effective oversight mechanisms, and regularization programs. Addressing this issue is essential to guarantee equality, dignity, and job stability, thereby strengthening an efficient, fair, and human-rights-based public administration aligned with international standards.

Keywords: Job stability, provisional appointments, public servants, violation of rights.

Copyright: Derechos de autor 2025 Rodrigo Ivan Cuadrado Paredes, Jorge Santiago Vallejo Lara.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NonComercial 4.0.

1. Introducción

Los nombramientos provisionales, inicialmente concebidos como una solución temporal para garantizar la continuidad de los servicios públicos en situaciones de emergencia o vacancia, han evolucionado en muchos contextos hacia una práctica sostenida que afecta profundamente la estabilidad laboral de los servidores públicos y el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. Aunque diseñada como una medida excepcional, la aplicación sistemática y prolongada de esta figura en Ecuador ha generado condiciones de precarización laboral que socavan principios esenciales de equidad, justicia social y eficiencia en el ámbito público.

El Estado, como principal órgano de derechos y promotor de políticas públicas, enfrenta el desafío de equilibrar la continuidad operativa de sus instituciones con la protección de los derechos laborales. En este sentido, la estabilidad laboral no solo constituye un derecho humano reconocido internacionalmente, sino que también resulta un componente clave para el fortalecimiento de la administración pública. Sin embargo, en Ecuador, los nombramientos provisionales han derivado en una práctica que vulnera derechos constitucionales y legales, como lo estipulan la Constitución de la República del Ecuador, (2008) y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Esta problemática se refleja en la existencia de un segmento creciente de trabajadores que, pese a desempeñar funciones similares a las de los servidores permanentes, enfrentan desigualdades estructurales. Entre estas se encuentran la falta de acceso a beneficios laborales esenciales, como derechos de jubilación, estabilidad en el empleo y oportunidades de capacitación y ascenso profesional, comisiones de servicios o licencias con remuneración para estudios de posgrado. Este tipo de nombramientos que deben ser transitorios, han dado lugar a relaciones laborales marcadas por la incertidumbre, la inestabilidad y la falta de garantías, contribuyendo a la perpetuación de brechas de desigualdad en el sector público (Espín et al., 2023).

Además, la ausencia de un marco regulatorio efectivo que supervise y limite la duración y el uso de los nombramientos provisionales ha permitido que esta práctica se normalice. Para Aguirre y Jácome (2021), este cuidado en cuanto a los mecanismos de control no solo fomenta la vulnerabilidad de los trabajadores temporales, sino que perpetúa un sistema laboral desigual en el que estos empleados son tratados como una categoría subordinada dentro de la administración pública, en contraposición a los principios de igualdad y no discriminación.

A nivel internacional, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han establecido estándares claros para prevenir el abuso de la temporalidad en las relaciones laborales. El Convenio N° 158 de la OIT subraya que las condiciones laborales precarias y los despidos injustificados son prácticas que vulneran los principios del trabajo decente y los derechos fundamentales de los trabajadores. Pese a los compromisos asumidos por Ecuador en este ámbito, la falta de implementación efectiva de estos estándares ha permitido que los nombramientos provisionales se utilicen de manera generalizada, comprometiendo tanto la dignidad de los trabajadores como el desempeño de las instituciones públicas (Ballester, 2023).

El impacto de esta precarización no se limita al ámbito laboral de los servidores públicos. La inseguridad en el empleo tiene repercusiones directas en la calidad de los servicios públicos que estas instituciones ofrecen a la ciudadanía. Los trabajadores sometidos a condiciones de temporalidad suelen experimentar menores niveles de motivación y compromiso, lo que puede traducirse en una reducción de la eficiencia y la productividad. Además, la alta rotación de personal asociada a los nombramientos provisionales interrumpe la continuidad de los programas y servicios, afectando de manera negativa a los ciudadanos que dependen de ellos.

Desde una perspectiva de justicia social, los efectos de los nombramientos provisionales son igualmente preocupantes. Los grupos más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes y las minorías étnicas suelen estar sobrerrepresentados en este tipo de contratos, lo que perpetúa las desigualdades estructurales y limita sus oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación contraviene los principios de equidad e inclusión que deben guiar las políticas laborales en el sector público (Miranda & Pachano, 2023).

El presente artículo examina los nombramientos provisionales en la administración pública ecuatoriana, evidenciando su impacto en la precarización laboral, la calidad de los servicios públicos y la equidad en las relaciones laborales. Aunque concebidos como herramientas transitorias, estos nombramientos se han convertido en prácticas recurrentes que debilitan la carrera administrativa y perpetúan condiciones laborales desiguales, afectando tanto a los trabajadores como a la eficiencia institucional.

Para enfrentar esta situación, se plantea fortalecer el marco normativo con leyes que regulen estrictamente la temporalidad de los contratos, estableciendo límites claros y garantizando condiciones equitativas entre empleados temporales y permanentes. También se sugiere implementar mecanismos de supervisión más transparentes, fomentar el diálogo social y diseñar políticas que prioricen la estabilidad laboral como eje estratégico. Estos buscan construir un sistema laboral público más justo, inclusivo y sostenible, que respete los derechos de los trabajadores y fortalezca las instituciones en medidas de beneficio de la ciudadanía.

2. Metodología

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo para abordar el tema de estudio, utilizando un diseño narrativo de tipo documental basado en el método de análisis jurídico. Este enfoque permitió recopilar, analizar e interpretar documentos y fuentes de información relevantes, tales como leyes, jurisprudencia, informes, artículos académicos y otros materiales pertinentes. El propósito central fue determinar si los derechos de los servidores públicos con nombramientos provisionales en Ecuador están siendo vulnerados y, en caso afirmativo, proponer medidas para garantizar su protección. La metodología de esta investigación combina un análisis jurídico profundo con un enfoque comparativo y propositivo, orientado a identificar las causas de la problemática y ofrecer soluciones que permitan fortalecer los derechos laborales de los servidores públicos en Ecuador.

El primer objetivo analizó cómo los nombramientos provisionales inciden en la precarización laboral de los servidores públicos. Este análisis buscó identificar cómo el uso excesivo de esta modalidad contractual afecta la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y el acceso a beneficios fundamentales como la seguridad social, las pensiones y las vacaciones.

El segundo objetivo evaluó el impacto de los nombramientos provisionales en la vulneración de derechos fundamentales de los servidores públicos. Se examina cómo la falta de estabilidad en el empleo y la prolongación injustificada de estos nombramientos afectan derechos esenciales como la igualdad de oportunidades, la seguridad laboral y la no discriminación, en el marco de la Constitución ecuatoriana y los tratados internacionales de derechos humanos.

En cuanto al tercer objetivo se centró en realizar una comparación entre la situación de los nombramientos provisionales en Ecuador y las legislaciones de otros países de América Latina, como Colombia y Bolivia. Esta perspectiva regional permitió contextualizar la problemática ecuatoriana y explorar si en otras jurisdicciones existen mecanismos legales más efectivos para proteger los derechos de los servidores públicos.

3. Desarrollo

Vulneración de derechos laborales y principios fundamentales

La vulneración de los derechos laborales se refiere a cualquier acción u omisión que impida, restrinja o niegue a los trabajadores el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales, reconocidos en normativas nacionales e internacionales. Estas transgresiones afectan derechos esenciales como la igualdad de trato, la estabilidad en el empleo y el acceso a beneficios sociales, generando desigualdades estructurales y precarización. Entre las formas más comunes de vulneración de derechos laborales se encuentran los despidos injustificados que violan la estabilidad laboral y generan incertidumbre económica. Asimismo, se observa la discriminación laboral basada en género, edad, raza, origen étnico o tipo de contratación, como ocurre entre empleados permanentes y temporales. Otro aspecto es la negligencia en el cumplimiento de obligaciones contractuales como el pago de salarios, pensiones y otros beneficios laborales. En consecuencia, la desigualdad en las condiciones laborales afecta el bienestar y desarrollo profesional de los trabajadores (Castillo et al., 2020).

Protección internacional y nacional de los derechos laborales

A nivel internacional, diversos instrumentos jurídicos reconocen el derecho al trabajo digno. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en el artículo 23, garantiza el derecho a condiciones laborales justas y equitativas, mientras que la Convención Americana sobre Derechos Humanos subraya la protección frente a tratos discriminatorios. Por su parte, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen estándares mínimos de protección laboral. La Constitución del Ecuador refuerza esta protección al consagrar derechos laborales fundamentales, como la prohibición de despidos arbitrarios y la igualdad de trato. Sin embargo, en la práctica, mecanismos como los nombramientos provisionales han sido utilizados de manera abusiva, vulnerando los principios constitucionales de estabilidad y trato equitativo (Saldarriaga et al., 2023).

Nombramientos provisionales dentro de los principios de igualdad y trato justo en el marco constitucional

El principio de trato justo implica que las personas no solo deben recibir un trato igual en términos de derechos y beneficios, sino que deben gozar de un tratamiento equitativo en las oportunidades laborales y el acceso a condiciones dignas. El trato desigual entre los empleados con nombramientos provisionales y los permanentes, cuando ambos realizan las mismas funciones, genera una discriminación que va en contra de la dignidad del trabajador y afecta su bienestar laboral.

En el caso de los nombramientos provisionales, la discriminación indirecta es clara cuando los trabajadores temporales son excluidos de ciertos derechos que deberían ser universales para todos los servidores públicos. Además, la falta de transparencia en la aplicación de los nombramientos provisionales y la posibilidad de que estos se extiendan de manera indefinida contradice el principio de transparencia y justicia administrativa en el ejercicio del poder público. El artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que “toda persona tiene derecho a que su causa sea oída por un tribunal competente, independiente e imparcial, que le garantice la igualdad de trato”. Este principio considerado fundamental por Pérez (2018), menciona que cuando se trata de los derechos laborales, la justicia laboral debe garantizar que los servidores públicos, sin importar su modalidad de contrato, reciban las mismas oportunidades y derechos para desarrollarse dentro del servicio público.

La Constitución ecuatoriana menciona en su artículo 11 que el Estado garantizará el ejercicio de los derechos de todas las personas sin discriminación alguna. Este principio se extiende a las relaciones laborales, asegurando que todos los trabajadores, sean del sector público o privado, gocen de

condiciones justas y equitativas. Así también el artículo 66 complementa este marco, protegiendo a los ciudadanos de discriminaciones basadas en género, raza, edad, condición económica, orientación sexual o modalidad de contratación. En el caso de los servidores públicos, estas garantías son especialmente relevantes, ya que el Estado tiene la obligación de actuar como modelo en el respeto a los derechos laborales (Briceño, 2022).

En tanto, el Principio de Trato Justo y Derecho al Trabajo reflejado en el artículo 33 de la Constitución refuerza que los derechos laborales son irrenunciables y reconoce al trabajo como un medio para el desarrollo integral de las personas. Este principio exige que todos los trabajadores, sin importar su modalidad de contratación, reciban un trato digno, igualdad de oportunidades y acceso equitativo a beneficios. Sin embargo, la aplicación prolongada de nombramientos provisionales genera desigualdades evidentes. Estas incluyen inseguridad laboral, al no garantizar estabilidad ni permanencia; acceso limitado a beneficios sociales, como pensiones y seguro de salud; discriminación salarial, donde los trabajadores temporales reciben menores remuneraciones por las mismas funciones; y restricciones en la promoción profesional, que afectan el desarrollo integral de los servidores públicos (Guamaní, 2024).

Nombramientos provisionales y su regulación

En Ecuador, los nombramientos provisionales son una figura prevista en la LOSEP para cubrir vacantes temporalmente por razones de urgencia o ausencia del titular. Sin embargo, esta modalidad ha sido aplicada más allá de sus fines originales, afectando negativamente los derechos laborales de los servidores públicos. El artículo 14 de la LOSEP establece que la provisionalidad debe ser excepcional y limitada en el tiempo. No obstante, su uso indiscriminado, sin justificación adecuada, ha llevado a la prolongación indefinida, desigualdades entre trabajadores con nombramientos provisionales y definitivos, y precarización laboral al excluir a los temporales de derechos como estabilidad, vacaciones y acceso a pensiones.

El uso excesivo de nombramientos provisionales viola principios constitucionales e internacionales al crear condiciones laborales desiguales. Esto se manifiesta en inestabilidad laboral, que afecta la calidad de vida y la planificación a largo plazo de los trabajadores. Asimismo, se observa un acceso desigual a beneficios, donde los empleados temporales enfrentan barreras para recibir prestaciones básicas, y una discriminación estructural que limita la capacitación y las oportunidades de ascenso para los trabajadores provisionales (Tejedor & Arias, 2022).

En esta línea de ideas, Vaca (2021) pone de manifiesto la necesidad de proponer una justicia laboral con base en reformas donde se sugiere limitar estrictamente la duración de los nombramientos provisionales y garantizar su transición a nombramientos definitivos dentro de un plazo razonable. En consecuencia, deben promoverse programas de formación para servidores públicos y autoridades empleadoras sobre la importancia de garantizar derechos laborales equitativos. Asimismo, establecer instancias especializadas para atender casos de vulneración de derechos laborales en el sector público, con énfasis en la protección de trabajadores temporales.

La vulneración de derechos laborales en los nombramientos provisionales refleja una marcada desigualdad en el acceso a beneficios, ya que los servidores públicos en esta condición, aunque realizan las mismas funciones que los empleados permanentes, enfrentan restricciones en derechos como vacaciones, pensiones y otros beneficios sociales. La Ley de Seguridad Social en Ecuador en su artículo 9 garantiza la igualdad en el acceso a estos derechos sin importar el tipo de nombramiento; sin embargo, la falta de estabilidad laboral limita a los trabajadores provisionales, lo que constituye una violación de su derecho a la igualdad y a la no discriminación, establecido en el artículo 66 de la Constitución. Esta situación afecta su dignidad y desarrollo profesional, evidenciando que, aunque los

derechos fundamentales están reconocidos en la legislación ecuatoriana, su aplicación efectiva sigue siendo un desafío pendiente.

Efectos de los nombramientos provisionales en los derechos laborales en Sudamérica

Las prácticas de nombramientos provisionales en el sector público de Ecuador, Colombia y Bolivia, ante la falta de un marco normativo claro permite el abuso de los nombramientos provisionales, incrementando la vulnerabilidad de los trabajadores temporales. La temporalidad en el empleo se ha convertido en una práctica común, comprometiendo la seguridad laboral y la igualdad de oportunidades para los servidores públicos. Esta situación resulta en discriminación indirecta, limitando el acceso a derechos fundamentales como la seguridad social, estabilidad en el empleo y promoción profesional (Pazmiño, 2022).

El impacto en la estabilidad laboral es notorio. En Ecuador y Bolivia, las normativas ambiguas permiten que las autoridades extiendan innecesariamente los nombramientos provisionales, afectando gravemente la calidad de vida de los trabajadores. En Colombia, se ha identificado que la temporalidad es utilizada como herramienta para eludir derechos laborales adquiridos, lo que socava aún más la estabilidad de los empleados públicos. La desigualdad de derechos es otro de los efectos negativos de los nombramientos provisionales. En los tres países analizados, los servidores públicos bajo nombramientos provisionales enfrentan una brecha significativa en el acceso a beneficios laborales, en comparación con los empleados permanentes. Esto genera un contexto de inequidad y precarización del empleo público, con consecuencias directas sobre la estabilidad laboral y la igualdad de derechos (Loyola et al., 2022).

Según Storini (2017) los nombramientos provisionales, al no estar regulados de manera estricta, generan un contexto de incertidumbre laboral que vulnera derechos fundamentales de los servidores públicos, como la estabilidad y la igualdad de oportunidades. De manera similar, Peña et al. (2022) destacan que “el abuso de los nombramientos provisionales en Ecuador y Colombia ha contribuido a la precarización del empleo público, afectando directamente la estabilidad laboral y la igualdad de derechos”.

Deben reformarse los marcos regulatorios en los países analizados para garantizar la transparencia y limitar la duración de los nombramientos provisionales. Asimismo, proteger los derechos de los trabajadores mediante mecanismos de control efectivos y promover la igualdad en el acceso a la carrera administrativa y a los beneficios laborales, y la necesidad de un debate legislativo que asegure que los nombramientos provisionales no perpetúen la precarización laboral ni la discriminación.

Tabla 1

Sentencias y casos relacionados con la vulneración de los derechos de los servidores públicos por nombramientos provisionales en Ecuador, una comparación con Colombia y Bolivia

Sentencia/Caso	Instancia Judicial	Año	Aspectos Relevantes	Decisión/Resolución	Implicaciones para Ecuador
Sentencia 1067-17-EP/20 (Ecuador)	Corte Constitucional del Ecuador	2020	Desvinculación de servidor público con nombramiento provisional que era cuidador sustituto de persona con discapacidad. La institución conocía la situación, pero no reubicó ni indemnizó conforme a la LOD.	Se acepta la acción extraordinaria de protección. Se reconoce la protección laboral reforzada a cuidadores sustitutos, se declara la vulneración de derechos y se ordena indemnización de 18 meses y medidas de no repetición.	Sienta un precedente sobre la obligación de reubicar o indemnizar antes de desvincular a cuidadores sustitutos, incluso con nombramientos provisionales.

Sentencia 2126-19-EP/24 (Ecuador)	Corte Constitucional del Ecuador	2024	Servidora pública con nombramiento provisional y condición de sustituta (cuidado de hermana con discapacidad). Fue desvinculada sin reubicación ni indemnización.	Se acepta la acción extraordinaria de protección. Se declara la vulneración de protección laboral reforzada y se ordena indemnización de 18 remuneraciones, capacitación institucional y publicación de la sentencia.	Fortalece la jurisprudencia sobre estabilidad reforzada de personas sustitutas, reafirmando que esta protección aplica independientemente de la modalidad contractual.
Sentencia 2904-22-EP/24 (Ecuador)	Corte Constitucional del Ecuador	2024	Despido de trabajadora portadora de VIH en el sector privado, alegando bajo rendimiento. Se analiza motivación de sentencia provincial y presunción de discriminación.	Se acepta la acción extraordinaria de protección. Se declara vulneración de derechos a igualdad y no discriminación, se ordena reincorporación y se ratifica la carga probatoria del empleador.	Extiende la protección reforzada a personas con condiciones de salud crónicas, aplicable también a servidores públicos vulnerables.
Sentencia T-099/20 (Colombia)	Corte Constitucional de Colombia	2020	Servidora pública con nombramiento provisional y enfermedad crónica es desvinculada tras proveer el cargo por concurso. Se analiza si la estabilidad reforzada aplica a personal provisional.	Se concede la tutela. Se ordena reincorporar a la trabajadora y garantizar ajustes razonables.	Referencia comparada sólida: confirma que la estabilidad laboral reforzada también aplica a nombramientos provisionales y exige medidas previas antes de la desvinculación.
Sentencia Constitucional Plurinacional 0847/2021-S3 (Bolivia)	Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia	2021	Trabajador despedido injustificadamente. Se emite conminatoria de reincorporación laboral que no es cumplida por la empresa, que alega crisis económica.	Se concede el amparo constitucional. Se ordena cumplimiento inmediato de la conminatoria, reincorporación y pago de salarios.	Constituye un precedente regional sobre cumplimiento inmediato de medidas de protección laboral, útil para fortalecer acciones en Ecuador.

Discusión

El análisis de los nombramientos provisionales en el sector público ecuatoriano evidencia una problemática estructural que afecta principios fundamentales como la igualdad de trato, la estabilidad en el empleo y la dignidad en el trabajo. Aunque la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establecen garantías para proteger a los servidores públicos, su aplicación ha sido inconsistente, lo que ha permitido prácticas que precarizan las condiciones laborales. Esta problemática no solo plantea un debate jurídico complejo, sino también un desafío ético en torno al trato justo y a la dignidad en el empleo público (Aguirre & Jácome, 2021; Paguay & Morales, 2023). Como sostiene Pérez (2021), la noción de trato justo, basada en la igualdad y la no discriminación, implica no solo la observancia formal de las normas, sino también la generación de condiciones laborales equitativas y dignas.

La jurisprudencia ecuatoriana ha dado pasos relevantes para enfrentar esta realidad. Las sentencias 1067-17-EP-20 y 2126-19-EP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador constituyen hitos en el reconocimiento de la protección laboral reforzada para grupos en situación de vulnerabilidad,

como cuidadores sustitutos de personas con discapacidad. Ambas decisiones establecen la obligación del Estado de garantizar procesos de reubicación o indemnización antes de cualquier desvinculación, incluso cuando la relación laboral se configure bajo nombramientos provisionales. Esto implica un reconocimiento expreso de que la modalidad contractual no limita el ejercicio de derechos fundamentales, como la estabilidad laboral y la igualdad de trato (Chávez, 2024; Fierro, 2022).

La sentencia 2904-22-EP/24 amplía este marco protector al abordar la discriminación laboral por condiciones de salud, reafirmando que la estabilidad reforzada tiene carácter transversal y que corresponde al empleador incluido el Estado probar la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales. Esta doctrina fortalece el principio de igualdad material reconocido en el orden constitucional ecuatoriano, lo que además coincide con la línea jurisprudencial comparada sobre tutela judicial efectiva y el deber reforzado de protección de personas en situación de vulnerabilidad (Fierro, 2022; Villalobos & Del Salto, 2024).

La comparación con la jurisprudencia regional permite situar esta problemática en un contexto más amplio. La sentencia T-099/20 de la Corte Constitucional de Colombia reafirma que la estabilidad laboral reforzada es aplicable al personal provisional, exigiendo medidas de ajuste razonable y justificación objetiva para su desvinculación. Del mismo modo, la sentencia 0847/2021-S3 de la Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia ordena el cumplimiento inmediato de medidas de protección laboral y la reincorporación de trabajadores desvinculados injustificadamente. Estas decisiones se articulan con la reflexión comparada sobre razonamientos legales en contratación estatal y la necesidad de fortalecer los mecanismos de control para prevenir arbitrariedades (Mendoza et al., 2024).

Estos precedentes nacionales e internacionales permiten afirmar que el uso prolongado e indiscriminado de nombramientos provisionales en Ecuador constituye una forma de discriminación indirecta y vulnera principios reconocidos en instrumentos como el Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que limita la temporalidad laboral y prohíbe el despido injustificado. La persistencia de estas prácticas revela una brecha entre la eficacia formal de las normas y su efectividad material, generando un déficit estructural en la protección de derechos (Paguay & Morales, 2023; Aguirre & Jácome, 2021).

De ello se desprende la necesidad de reformas normativas claras que delimiten estrictamente el carácter excepcional de los nombramientos provisionales y establezcan mecanismos de transición hacia la estabilidad definitiva cuando las funciones sean permanentes. A su vez, resulta indispensable fortalecer los mecanismos de control institucional y jurisdiccional para garantizar el cumplimiento efectivo de las sentencias constitucionales. El Estado, en su rol de empleador, debe constituirse en garante de derechos laborales, y no en su principal vulnerador (Chávez, 2024; Fierro, 2022).

Con base en lo expuesto, se evidencia que la problemática abordada no constituye un hecho aislado, sino un elemento estructural del régimen laboral público ecuatoriano que demanda una intervención jurídica, administrativa y ética coordinada. La garantía de condiciones laborales dignas, equitativas y estables para los servidores públicos se configura como un requisito indispensable para la efectividad de los derechos constitucionales y para el fortalecimiento de un servicio público profesional, eficiente y respetuoso de los principios de igualdad y no discriminación (Villalobos & Del Salto, 2024; Mendoza et al., 2024).

4. Conclusiones

El uso sistemático y prolongado de los nombramientos provisionales en el sector público ecuatoriano ha dejado de ser una herramienta excepcional para cubrir vacantes urgentes, convirtiéndose en una práctica estructural que genera precarización laboral. Esta situación vulnera derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y en convenios internacionales como el Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíben el abuso de la temporalidad y los despidos injustificados. Las condiciones laborales de los servidores públicos provisionales marcadas por la falta de estabilidad, el acceso desigual a beneficios y las oportunidades limitadas de desarrollo profesional reflejan una discriminación indirecta frente a quienes ostentan nombramientos permanentes. Esta realidad, además de afectar la dignidad de los trabajadores, incide directamente en la eficiencia institucional y en la calidad de los servicios públicos que recibe la ciudadanía.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha sentado precedentes significativos en materia de protección laboral reforzada para servidores públicos con nombramientos provisionales. Casos como la Sentencia 1067-17-EP-20 y la Sentencia 2126-19-EP/24 establecen que la modalidad contractual no limita el ejercicio de derechos fundamentales, ordenando medidas de reubicación, indemnización y no repetición en casos de desvinculación de cuidadores sustitutos de personas con discapacidad. De igual manera, la Sentencia 2904-22-EP/24 amplía esta protección al ámbito de la salud, reafirmando que el principio de igualdad material obliga al empleador incluido el Estado a demostrar la inexistencia de discriminación. Esta línea jurisprudencial es coherente con la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T-099/20, que reconoce la estabilidad reforzada del personal provisional, y con el Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia en la Sentencia Constitucional Plurinacional 0847/2021-S3, que ordena la reincorporación inmediata de trabajadores desvinculados injustificadamente. Estos fallos confirman que la tutela judicial efectiva y la igualdad de trato deben prevalecer sobre la temporalidad contractual.

Frente a la evidencia doctrinal, normativa y jurisprudencial, resulta imprescindible impulsar una reforma jurídica integral que devuelva a los nombramientos provisionales su carácter estrictamente excepcional. Esta reforma debe establecer límites temporales precisos, garantizar procesos de transición hacia nombramientos definitivos cuando las funciones sean permanentes y fortalecer las instancias de control y fiscalización institucional. Además, es fundamental implementar políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores temporales y permanentes, incluyendo acceso equitativo a beneficios laborales, mecanismos de promoción profesional y protección reforzada para grupos en situación de vulnerabilidad. Solo mediante un enfoque coordinado entre legislación, control institucional y política pública se podrá superar la brecha entre la eficacia formal de las normas y su aplicación real, consolidando un régimen laboral público justo, estable y respetuoso de los derechos fundamentales.

Referencias

- Aguirre, C., & Jácome, M. (2021). Nombramiento provisional y garantía de motivación de los actos administrativos. *Revista Debate Jurídico Ecuador*, 4(3), 188-205. <https://n9.cl/gngvu>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Registro Oficial No. 294, 6 de octubre. <https://n9.cl/kopgc>
- Ballester, I. (2023). El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio n° 158 de la OIT y del art 24° de la Carta Social europea: ¿un cambio de paradigma? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (2), 1-11. <https://n9.cl/k4ziu>
- Briceño, G. (2022). *Manual de derecho administrativo especial*. Ediciones Olejnik. <https://n9.cl/wkbcjy>
- Castillo, A., Campos, F., Millán, L., Rey, F., Varela, A., Narváez, B., & Moadie, V. (2020). *Garantías de los derechos humanos frente a las violencias y el principio de igualdad y equidad de género*. Corporación Universitaria del Caribe. <https://n9.cl/y11nt>
- Chávez, A. (2024). *La estabilidad laboral en el sector público y el nombramiento provisional. Análisis del caso, 226-18-SEPCC* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/aj5sga>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Adoptada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. <http://www.cidh.org/Basicos/Basicos2.htm>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 66, Art. 78. 20 de octubre de 2008. (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
- Espín, L., Vásconez, Guala, A., & Sánchez, A. (2023). Los nombramientos provisionales por acción de protección y su incidencia en el principio de igualdad. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 1321-1361. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3653>
- Fierro, J. (2022). Análisis de la tutela judicial efectiva en procesos ejecutados por la corte constitucional ecuatoriana. *FIPCAEC*, 7(1), 737-750. <https://n9.cl/nnwkd>
- Guamaní, J. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina*, 8(2), 6867-6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- International Labour Organization. (1982). *C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*. <https://n9.cl/z5pf5z>
- Ley de Seguridad Social, Ley (2024) Art. 9, (Ecuador). <https://n9.cl/4qta0>
- Loyola, M., Zamora, A., & Ormaza, D. (2022). La terminación ilegítima de los contratos con nombramientos provisionales y la precarización laboral en la administración pública. *Polo del Conocimiento*, 7(10), 2148-2167. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i10.4835>
- Mendoza, F., Piñerez, M., & Montes, H. (2024). Razonamientos legales de la contratación estatal en Colombia contra la corrupción. *Revista Economía y Política*, (39), 58-74. <https://doi.org/10.25097/rep.n39.2024.04>
- Miranda, F., & Pachano, A. (2023). The occasional contracts of the LOSEP are a form of labor precariousness in the health sector. *Espirales*, 47(7), 57-71. <https://doi.org/10.31876/er.v47i7.852>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://n9.cl/p9jkh>

- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, C11. <https://n9.cl/a0n8c>
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. <https://n9.cl/207wo>
- Pazmiño, J. (2022). La acción de protección en el Ecuador: sus orígenes. *Recimundo*, (2), 391-401. <https://n9.cl/m2kag>
- Peña, W., Chiriboga, D., & Correa, J. (2022). Los despidos intempestivos post-pandemia en la ciudad de Machala. *Polo de Conocimiento*, 7(2), 756-777. <https://n9.cl/rtv06>
- Pérez, E. (2021). *Manual de derecho administrativo* (5 ed.). Corporación de Estudios y Publicaciones. <https://n9.cl/5sxo9>
- Pérez, M. (2018). *Derechos y obligaciones de los empleados públicos* (2 ed.). Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/106171>
- Saldarriaga, C., Sigüenza, H., & Gallegos, M. (2023). Artículo 129 de la LOSEP: un Análisis de la Incidencia Laboral y Económica en los Servidores Públicos del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(6), 38-54. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.6.2093>
- Sentencia Constitucional Plurinacional No 0847/2021-S3, Tribunal Constitucional de Bolivia, 2021 (Bolivia). <https://n9.cl/ahv4m>
- Sentencia No. 1067-17-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador, 2020 (Ecuador). <https://n9.cl/yv0uk>
- Sentencia No. 2126-19-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador, 2024 (Ecuador). <https://n9.cl/vht3n5>
- Sentencia No. 2904-22-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador, 2024 (Ecuador). <https://n9.cl/i7t9l>
- Sentencia No. T-099/20, Corte Constitucional República de Colombia, 2020 (Colombia). <https://n9.cl/4cmnl>
- Storini, C. (2017). Las garantías de los derechos en las constituciones de Bolivia y Ecuador. *Foro*, (14), 103-138. <https://n9.cl/v2oh9>
- Tejedor, N., & Arias, V. (2022). La acción de protección como garantía de protección del derecho al trabajo de los servidores públicos con nombramientos provisionales. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 693-718. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i5.3990>
- Vaca, M. (2021). *La facultad de revisión de la Corte Constitucional en las acciones de protección por el cese de funciones a nombramientos provisionales* [Tesis de maestría, Universidad Hemisferios]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/4s4hz>
- Villalobos, L., & Del Salto, W. (2024). La simulación laboral como delito: derecho comparado. *Ciencia Latina*, 8(3), 2107-2129. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11401

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés que influyan en la objetividad de este estudio.

Fuente de financiamiento

No se recibieron fondos financieros de ninguna organización que pudiera tener interés en los resultados presentados.

Contribución de autoría

Rodrigo Ivan Cuadrado Paredes: Conceptualización, metodología, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Jorge Santiago Vallejo Lara: Conceptualización, software, validación, análisis formal, investigación, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos, supervisión.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.