



Aplicación de la acción de protección en desvinculación por nombramientos provisionales y el debido proceso

Application of protective action in disengagement due to provisional appointments and due process

Aplicação da ação de proteção em caso de desligamento por nomeações provisórias e devido processo legal

ARTÍCULO ORIGINAL

Esther Elizabeth Mendoza López
eemendozal@ube.edu.ec

Deisy Jacqueline Vélez Macías
djvelezm@ube.edu.ec

Fatima Eugenia Campos Cardenas
fecamposc@ube.edu.ec



Universidad Bolivariana del Ecuador. Portoviejo, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.367>

Artículo recibido: 9 de enero 2025 / Arbitrado: 13 de febrero 2025 / Publicado: 2 de julio 2025

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar el uso de la acción de protección en casos de despido vinculados con nombramientos provisionales y su conexión con el debido proceso en Ecuador durante el año 2023. A través de un enfoque cualitativo, exploratorio y de diseño transversal, se examinaron sentencias, normas legales y entrevistas con jueces, abogados y funcionarios públicos afectados. Los resultados ponen de relieve la notable incertidumbre jurídica derivada de prácticas administrativas ineficaces, falta de notificaciones formales adecuadas y justificaciones insuficientes para los despidos. Esta situación deja a las personas expuestas y alienta la continua dependencia de medidas de protección como único medio para salvaguardar los derechos. Esta investigación concluye que las deficiencias en la normativa contribuyen a la ambigüedad jurídica, abogando por reformas que limiten la discrecionalidad administrativa, fortalezcan las protecciones procesales y promuevan una mayor claridad y equidad en los procesos de despido, particularmente en situaciones de vulnerabilidad laboral.

Palabras clave: Acción de protección; Nombramientos provisionales; Debido proceso; Estabilidad laboral; Seguridad jurídica

ABSTRACT

The study aimed to analyze the use of protective action in cases of dismissal linked to provisional appointments and its connection to due process in Ecuador during 2023. Using a qualitative, exploratory, and cross-sectional design, judgments, legal norms, and interviews with judges, lawyers, and affected public officials were examined. The results highlight the significant legal uncertainty arising from ineffective administrative practices, lack of adequate formal notifications, and insufficient justifications for dismissals. This situation leaves individuals exposed and encourages continued reliance on protective measures as the only means of safeguarding rights. This research concludes that deficiencies in the regulations contribute to legal ambiguity, advocating for reforms that limit administrative discretion, strengthen procedural protections, and promote greater clarity and fairness in dismissal processes, particularly in situations of labor vulnerability.

Key words: Protective action; Provisional appointments; Due process; Job stability; Legal certainty

RESUMO

O estudo teve como objetivo analisar o uso da ação de proteção em casos de demissão relacionados a nomeações provisórias e sua conexão com o devido processo legal no Equador durante o ano de 2023. Por meio de uma abordagem qualitativa, exploratória e transversal, foram examinadas sentenças, normas legais e entrevistas com juizes, advogados e funcionários públicos afetados. Os resultados destacam a notável incerteza jurídica decorrente de práticas administrativas ineficazes, falta de notificações formais adequadas e justificativas insuficientes para as demissões. Essa situação deixa as pessoas expostas e incentiva a dependência contínua de medidas de proteção como único meio de salvaguardar os direitos. Esta investigação conclui que as deficiências na regulamentação contribuem para a ambiguidade jurídica, defendendo reformas que limitem a discricionariedade administrativa, fortaleçam as proteções processuais e promovam maior clareza e equidade nos processos de demissão, particularmente em situações de vulnerabilidade laboral.

Palavras-chave: Ação de proteção; Nomeações provisórias; Devido processo; Estabilidade laboral; Segurança jurídica

INTRODUCCIÓN

El debido proceso es un principio clave en el sistema jurídico de Ecuador, como señala Gómez y Montero (2022), exige que todos los procesos administrativos o judiciales se adhieran a estándares esenciales de equidad, incluido el derecho a ser escuchado, la garantía de defensa, la capacidad de presentar pruebas y la justificación adecuada de las decisiones. Sin embargo, en los casos de despidos relacionados con nombramientos provisionales, este principio se ha visto socavado debido a la justificación insuficiente y la falta de notificación formal previa.

La Corte Constitucional de Ecuador ha emitido múltiples sentencias que enfatizan la importancia del debido proceso en las acciones administrativas, en particular en lo que respecta a los despidos (Santamaría et al., 2021). En este contexto, no adherirse al debido proceso se considera una grave infracción a los derechos laborales y constitucionales de los empleados involucrados. En el contexto del debido proceso se encuentra la acción de protección prevista en el artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador es una herramienta destinada a salvaguardar los derechos constitucionales frente a las violaciones que pueda cometer cualquier autoridad pública o privada a través de sus acciones u omisiones.

La acción de protección es un recurso que ha sido empleado con frecuencia en el sector laboral para hacer valer los derechos de los trabajadores, en particular en casos de despido o terminación de la relación de trabajo. Su finalidad es asegurar el pronto restablecimiento del derecho vulnerado cuando no existan otras vías legales efectivas para lograrlo (Hurtado, 2023). Según Alarcón (2023) la acción de protección es una de las herramientas básicas consagradas en el derecho positivo ecuatoriano para la garantía de los derechos constitucionales vulnerados. Ha sido relevante especialmente en los casos de despido de empleados del sector público con nombramiento provisional, quienes, si bien no cuentan con absoluta estabilidad laboral, tienen derecho a la protección de los principios asociados al debido proceso, sin embargo, el problema es que por más que el frente legal haya avanzado, aún persisten deficiencias normativas en cuanto a la regulación de estos casos (Villota y Trelles, 2023).

Generalmente, quienes se encuentran bajo nombramiento provisional enfrentan procedimientos de despido que carecen de la formalidad suficiente, lo que deriva en inseguridad jurídica y vulneración de ciertos derechos, como la defensa y la expectativa legítima de los actos administrativos bien fundados. En materia de nombramientos provisionales, la acción de protección ha jugado un papel crucial en la

salvaguarda de los derechos de los funcionarios frente a despidos arbitrarios o que no respeten los principios fundamentales del debido proceso. Zambrano (2018) señala que si bien estos nombramientos pueden no brindar una estabilidad total, no deben servir como justificación para que las autoridades abusen de su poder, y la acción de protección sirve como medio para garantizar la justicia en estas situaciones.

La desvinculación por nombramientos provisionales se relaciona con el Artículo 128 sobre la pérdida de la carrera del servicio público del Reglamento General de la LOSEP (2011), ya que, al cesar en su puesto de manera definitiva, un servidor provisional podría perder cualquier expectativa de pertenecer a la carrera del servicio público. Esto contrasta con los servidores de carrera, que tienen un mayor nivel de protección jurídica frente a la desvinculación.

El carácter temporal del nombramiento y su revocabilidad en cualquier momento genera a primera vista conflictos jurídico-laborales, ya que se puede alegar por parte de los trabajadores falta de estabilidad laboral, vulneración de derechos por no cumplir con los procesos de desvinculación adecuados, lo que, como hemos visto, está demostrado y visto desde el punto de vista jurídico con la legislación actual, lo que no es cierto. La consecuencia ha sido, en primer lugar, un vacío de protección legal de derechos que abre a esta categoría de trabajadores a despidos injustificados sin oportunidad alguna de defensa. La destitución sin respeto de un proceso ha sido una cuestión que nos han contado los tribunales de trabajo, donde la acción de protección se utiliza como medida de urgencia para la restitución de los derechos violados. Según Santamaría et al., (2021), en las sentencias, las justificaciones muchas veces revelan fallas administrativas en el despido y falta de claridad en cuanto a los derechos de los funcionarios con nombramientos provisionales. Estos empleados deben gozar de una protección mínima, de que su despido sea adecuadamente motivado y notificado y de que se les brinde la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, que tiene una forma irregular en este sentido.

Además, muchos estudios han puesto de manifiesto que los tribunales y los administradores no están bien preparados para tratar adecuadamente estos casos. Como lo expresa Sandoval (2023), los funcionarios en funciones a menudo se encuentran en una posición débil dentro del poder judicial porque no cuentan con la protección de la ley que les otorgaría la estabilidad laboral, pero, al mismo tiempo, tienen derecho a los derechos constitucionales de defensa. Esta falta de claridad en esta materia ha provocado que muchos casos sean judicializados cuando podrían haberse resuelto definitivamente por la vía administrativa adecuada.

Con base en los fundamentos presentados, el artículo tiene como objetivo investigar el uso de la acción de protección en casos de despido vinculados con nombramientos provisionales y su conexión con el debido proceso en Ecuador durante el año 2023. El estudio implica específicamente la revisión de las leyes existentes, el análisis de las sentencias judiciales relacionadas con las mismas y la realización de encuestas y entrevistas a jueces, abogados y funcionarios afectados para recopilar información sobre los indicadores clave de desempeño. Específicamente, los objetivos son revisar la normativa vigente en materia de nombramientos provisionales y su vinculación con el debido proceso; analizar las sentencias relacionadas con las acciones de protección en estos casos; y, recopilar las percepciones de los actores clave del sistema judicial en relación con la implementación de las acciones de protección.

El fundamento de este estudio es el vacío normativo actual sobre los derechos procesales de los funcionarios con nombramientos provisionales. A menudo, estos empleados se encuentran en situaciones en las que no se respeta el debido proceso, lo que da lugar a deficiencias evitables. Esto podría mitigarse mediante una reglamentación adecuada que imponga a los funcionarios designados provisionalmente la obligación de disfrutar al menos de una protección mínima en sus términos y condiciones de empleo. Esta investigación enriquece la doctrina jurídica y ofrece recomendaciones de cambios que mejoren el acceso de estos funcionarios a las medidas de protección de manera más justa y equitativa. Sin embargo, cabe señalar que, al reescribir, los redactores humanos deben comprender y retener información confidencial.

MÉTODO

Esta investigación emplea un enfoque cualitativo para examinar en profundidad el uso de la acción de protección en casos de despidos que involucran a empleados con nombramientos provisionales, así como su conexión con el debido proceso en Ecuador durante 2023. El estudio fue de naturaleza descriptiva y exploratoria, utilizando un diseño transversal que captura una perspectiva específica del fenómeno dentro de un marco temporal definido. Inicialmente, se realizó un análisis documental exhaustivo de fuentes secundarias pertinentes, incluida la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de la Función Pública (LOSEP) y sentencias de la Corte Constitucional relacionadas con el debido proceso y la acción de protección. Esta revisión permitió identificar patrones legales, vacíos y tendencias interpretativas en los casos judiciales asociados con el tema. Posteriormente, se recopilaron datos primarios a través de entrevistas en profundidad y encuestas estructuradas dirigidas a las partes interesadas clave.

Se realizaron entrevistas a jueces, abogados laborales y funcionarios públicos afectados por despidos bajo nombramientos provisionales, con el objetivo de profundizar en sus opiniones sobre las razones de los despidos, el acceso a la defensa y los desafíos legales o técnicos en la aplicación de la acción de protección. Se dividió en cinco secciones: como datos generales del entrevistado; experiencia en casos de acción de protección; debido proceso y justificación de despidos; percepciones sobre el sistema de nombramientos provisionales, y, recomendaciones y mejoras. Los datos recopilados de las entrevistas fueron sometidas a transcripción, codificación y análisis temático, lo que facilitó la identificación de categorías y patrones compartidos en las experiencias y perspectivas de los participantes. El proceso de validación incluyó la revisión de expertos en derecho laboral para garantizar la pertinencia de las preguntas.

Si bien el tamaño limitado de la muestra plantea una restricción debido a la especialización necesaria, los resultados brindan información importante que combina tanto el análisis normativo como el práctico, lo que contribuye a mejorar la protección de los empleados en los nombramientos provisionales en Ecuador. La metodología utilizada permitió no solo una descripción del problema, sino también la identificación de áreas clave y la creación de recomendaciones destinadas a mejorar la implementación de medidas de protección en este contexto.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis jurisprudencial y doctrinal de los criterios aplicados en las sentencias sobre desvinculación por nombramientos provisionales

En este apartado se analizarán las bases normativas, doctrinales y constitucionales en materia de terminación de contratos de trabajo bajo el régimen de nombramiento provisional, derivadas de las sentencias pertinentes de la Corte Constitucional ecuatoriana (Gómez y Montero, 2022). Se realiza un examen integral sobre los principios de estabilidad laboral, debido proceso, motivación administrativa, mayor protección en casos de vulnerabilidad y buena fe. Estos aspectos son fundamentales para hacer posible la interpretación en cuanto a la relación de las normas secundarias como la LOSEP con las normas constitucionales de carácter elemental en el Ecuador.

La estabilidad laboral es un derecho fundamental que garantiza la permanencia de los trabajadores en condiciones dignas de trabajo y libres del temor a la terminación de su relación laboral. Los nombramientos provisionales se entienden siempre como temporales por lo dispuesto en el artículo 58 de la LOSEP, lo que en muchas ocasiones choca con las legítimas expectativas de estabilidad de los trabajadores.

Sobre el análisis de la estabilidad laboral se tiene a la Sentencia No. 90-19-EP/21: Caso PETROECUADOR EP: El demandante alegó que la duración del servicio y las responsabilidades asumidas justificaban la adquisición de estabilidad laboral, pese a tratarse de un nombramiento provisional. La Corte, aunque ratificó el carácter temporal del nombramiento, reconoció que las responsabilidades asumidas por el trabajador podían generar una expectativa legítima de estabilidad. Sin embargo, esta expectativa no fue suficiente para contravenir la normativa de la LOSEP.

Con base en los criterios expuestos, la estabilidad laboral es un derecho esencial para garantizar un empleo digno (art. 33, Constitución). El marco legal ecuatoriano limita esta garantía en el caso de los nombramientos provisionales, dejando a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad. Estudiosos doctrinales como Sandoval et al., (2023) afirman que el derecho al trabajo debe interpretarse de manera progresiva, integrando principios de confianza legítima y protección de derechos. Este caso plantea la necesidad de revisar el régimen jurídico de los nombramientos provisionales ya que la duración prolongada de estos puede dar lugar a relaciones laborales que, de facto, ameritan mayor estabilidad.

Según Torres y López (2022), el empleo justo no solo debe tomarse en el presupuesto formal del contrato sino en los términos reales de la relación laboral incluyendo la duración y las responsabilidades asumidas. Este enfoque es congruente con el principio de progresividad de los derechos (art. 11.8, Constitución) que exige que los derechos laborales se interpreten y desarrollen con una lógica amplia y progresiva.

Así, según Córdova (2024), la seguridad en el empleo no debe verse solo desde el ángulo económico; Desempeña un papel fundamental en el bienestar psicológico y social del trabajador. La inseguridad vinculada a los nombramientos temporales coloca a los trabajadores en una situación de riesgo que puede ir en contra de la naturaleza misma de un Estado constitucional de derechos y de justicia.

En cuanto al debido proceso, recogido en el artículo 76 de la Constitución, se tiene que es una salvaguarda contra decisiones administrativas arbitrarias. La motivación de los actos administrativos, como parte del debido proceso, asegura que las decisiones públicas sean transparentes, razonadas y fundamentadas.

Con ejemplos del debido proceso se tiene a la Sentencia No. 90-19-EP/21: Caso PETROECUADOR, donde la Corte destacó que la falta de una motivación adecuada en el despido del demandante afectaba la percepción de legitimidad del acto administrativo. Aunque se cumplió con los procedimientos legales formales, la ausencia de una justificación detallada pudo interpretarse como una falta de transparencia y razonabilidad.

De igual manera, se presenta a la Sentencia No. 71-21-IS: Caso de funcionario público desvinculado; en este caso, el trabajador alegó que la falta de motivación vulneró su derecho a la seguridad jurídica (art. 82, Constitución). La Corte reconoció que, si bien el despido era legal, la ausencia de una motivación adecuada generó incertidumbre y debilitó la confianza en las instituciones públicas.

La motivación de un acto administrativo es uno de los principios fundamentales del debido proceso previsto en el artículo 76 de la Constitución que salvaguarda a los ciudadanos de decisiones arbitrarias. Autores muy serios ponen como ejemplo a Verdezoto y Puente (2022) y Bradley (2021) que advierten que la discrecionalidad administrativa sin control abre la puerta al abuso de poder, debilitando con ello la confianza pública en la institución.

Así, la falta de motivación requerida en el contexto de medidas provisionales de amparo pone en riesgo la seguridad jurídica (art. 82, Constitución). Rivera y Villacreses (2021) sostienen que la motivación no debe considerarse una mera formalidad sino una garantía sustancial dirigida a asegurar la transparencia y razonabilidad en la toma de decisiones. Jinesta (2013) añade también que la motivación tiene una función didáctica, porque enseña al individuo mostrándole por qué han actuado las autoridades; por tanto, aumenta la legitimidad democrática. La cláusula de proporcionalidad (art. 11.2) también se relaciona con esto en cuanto a que los actos administrativos deben tener en cuenta el impacto en el ejercicio de los derechos de las personas.

Por último, la motivación adecuada es un elemento central para respetar el principio de igualdad ante la ley; las decisiones no deben ser arbitrarias ni discriminatorias. La motivación de los nombramientos

provisionales debe ser acorde con las expectativas que generarían la duración del servicio y las responsabilidades asumidas.

Sobre el principio de igualdad y no discriminación (art. 66.4, Constitución) impone al Estado la obligación de garantizar condiciones laborales justas y equitativas, especialmente para grupos en situación de vulnerabilidad. Este principio adquiere especial relevancia en casos de mujeres embarazadas, cuyo derecho a la estabilidad laboral reforzada está protegido por el artículo 332 de la Constitución.

En la Sentencia No. 2006-18-EP: Caso de trabajadora embarazada La Corte determinó que el despido de una mujer embarazada bajo un nombramiento provisional violó su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Este fallo priorizó la protección constitucional por encima de la temporalidad del nombramiento, estableciendo que los derechos laborales de las mujeres embarazadas no están sujetos a la condición del contrato. Además, se argumentó que la falta de notificación formal del embarazo por parte de la trabajadora no exime a la institución de su deber de respetar estos derechos.

La protección reforzada de los derechos de las mujeres embarazadas prevista en el artículo 332 de la Constitución se basa en los principios de igualdad y no discriminación. Como observa Fraser (2009), este tipo de protección no sólo tiene como objetivo corregir desigualdades estructurales, sino prevenir situaciones que continúan marginando y excluyendo social y económicamente a las mujeres.

Desde el punto de vista de los derechos humanos, esto implica que los Estados partes deben asegurar a las mujeres condiciones favorables e iguales en el trabajo, erradicando todas las formas de discriminación. Esto se sustenta en las afirmaciones de Nussbaum (2000) quien opina que las políticas laborales deben atender las capacidades específicas de las personas de manera que las mujeres sean igualmente capaces de desarrollar sus potencialidades.

Por otra parte, Kymlicka (2007) enfatiza que la igualdad no debe entenderse como un trato idéntico, sino como el reconocimiento de diferencias particulares como la vulnerabilidad que implica el embarazo. En este sentido, la sentencia No. 2006-18-EP crea una jurisprudencia que impone a las instituciones públicas la obligación de tomar medidas proactivas para proteger a las trabajadoras en estado de embarazo, independientemente del tipo de contrato.

Por último, se tiene a el principio de confianza legítima establece que la actuación de las instituciones públicas se basa en criterios de transparencia y previsibilidad, lo que genera en los ciudadanos expectativas legítimas. Este principio es especialmente pertinente en el caso de nombramientos provisionales, en los que la prolongación del período de servicio y de las responsabilidades asumidas puede generar expectativas de estabilidad.

La Sentencia No. 71-21-IS: Caso de funcionario público desvinculado, es un claro ejemplo del principio de confianza legítima; este caso surge a raíz de la cesación del nombramiento provisional de un funcionario público, quien presentó una acción de protección alegando que su desvinculación vulneró su derecho a la seguridad jurídica. El accionante señaló que el acto administrativo carecía de motivación suficiente, lo que generó incertidumbre sobre los fundamentos legales de su desvinculación y afectó directamente su estabilidad laboral. Aunque la Corte no otorgó estabilidad al trabajador, enfatizó que la prolongación del tiempo de servicio generaba una expectativa razonable de estabilidad. Este criterio subraya que, aunque los nombramientos provisionales son temporales por naturaleza, las instituciones públicas deben ejercer su discrecionalidad de manera razonable y proporcional.

De igual manera, la Sentencia No. 2006-18-EP: Caso de trabajadora embarazada: En este caso, la Corte destacó que la condición de embarazo de la trabajadora debía ser considerada como un elemento que generaba una expectativa legítima de protección reforzada, independientemente de la temporalidad del nombramiento.

El principio de confianza legítima, aunque implícito, es esencial en un Estado de derecho para limitar la discrecionalidad administrativa y garantizar la previsibilidad en las actuaciones públicas. Según Alexy (2010), este principio es una manifestación de los derechos fundamentales, ya que protege las expectativas razonables de los ciudadanos frente a cambios abruptos o decisiones arbitrarias.

Desde la teoría jurídica, Hart (1961) sostiene que la exigencia de que las normas sean previsibles para que los ciudadanos puedan planificar sus acciones. En lo que respecta a los nombramientos provisionales y la ampliación del tiempo de servicio y de las responsabilidades asumidas, crea una expectativa razonable que debe ser respetada.

Así lo han defendido Duque Giraldo y Vergel de la Rosa (2021) quienes sostienen que la confianza es un derecho que pertenece a un individuo, pero ha emergido como un principio capaz de reforzar la cohesión social en la medida en que las decisiones administrativas que parecen racionales y justas

ayudan a cultivar la confianza institucional. En este contexto, la Corte Constitucional destaca que, si bien los nombramientos provisionales no brindan una estabilidad total, las instituciones públicas deben actuar con sensibilidad y proporcionalidad, tomando en consideración el impacto de la decisión sobre las expectativas legítimas de los empleados.

Por último, según Ivanega (2020), las instituciones públicas tienen un deber de justicia con los ciudadanos, lo que significa que una institución debe considerar cuál sería la implicación de su decisión a la luz de lo que es justo y razonable. Esta perspectiva subraya aún más la importancia de que las decisiones administrativas respeten la confianza legítima y no perpetúen situaciones de vulnerabilidad laboral.

Resultados de la entrevista

Las entrevistas a jueces, abogados laborales y funcionarios públicos brindaron perspectivas directas y variadas sobre cómo se desarrolla la acción de protección cuando se despide a un empleado con nombramiento provisional. Los entrevistados señalaron problemas comunes: procedimientos poco claros para los despidos, insuficiencias en las motivaciones formales y en el debido proceso en tales casos.

El informante 1 mencionó: "En muchos casos, los despidos de funcionarios provisionales no cumplen con las formalidades mínimas, como una notificación adecuada o la justificación suficiente. Esto genera inseguridad jurídica tanto para los afectados como para las instituciones". Este comentario refleja una preocupación compartida sobre cómo la falta de procedimientos claros contribuye a la judicialización de casos que podrían resolverse en el ámbito administrativo. Además, destacó que muchos jueces enfrentan dificultades al interpretar la normativa aplicable, especialmente en contextos donde no existe una regulación específica para este tipo de situaciones.

El segundo informante comentó desde su experiencia: "En la práctica, los funcionarios con nombramientos provisionales son tratados como si no tuvieran derechos. En la mayoría de los casos que he llevado, no se notifica el despido formalmente ni se da una motivación clara. Esto obliga a recurrir a la acción de protección, lo cual, aunque efectivo en algunos casos, no debería ser necesario si los procedimientos administrativos fueran adecuados". Este punto evidencia cómo la falta de claridad

en las prácticas administrativas genera un impacto directo en los derechos de los empleados, que ven en la acción de protección su única alternativa.

Por otro lado, los funcionarios entrevistados compartieron experiencias de frustración y desamparo. Uno de ellos relató: "Fui despedido sin previo aviso. Solo recibí una comunicación escueta que decía que mi nombramiento había terminado. No tuve oportunidad de defenderme ni de conocer las razones del despido. No sé si hice algo mal o simplemente fue una decisión arbitraria". Este testimonio ilustra la percepción de arbitrariedad y vulnerabilidad que enfrentan los empleados afectados, quienes, al no recibir explicaciones claras, sienten que sus derechos no son respetados.

Otro abogado destacó las limitaciones de la acción de protección: "Aunque esta herramienta puede restituir derechos, su aplicación no siempre es ágil. Los tiempos de espera y la carga procesal complican las cosas, y muchas veces los afectados no pueden esperar tanto tiempo para resolver su situación". Esta declaración resalta cómo, a pesar de ser un mecanismo útil, la acción de protección no aborda de manera inmediata las consecuencias prácticas de un despido arbitrario, como la pérdida de ingresos o la inestabilidad laboral.

En general, las entrevistas mostraron que la acción de protección restablecía derechos en algunos casos, pero se recurrió demasiado a ella debido a deficiencias en los procedimientos administrativos. Los entrevistados coincidieron en que es necesario mejorar las normas sobre nombramientos provisionales y despidos relacionados, hacer que estos sean bien fundados, prever procedimientos claros y garantizar la observancia del debido proceso a fin de reducir las referencias al poder judicial.

Discusión

Los hallazgos de este estudio validan las deficiencias previamente identificadas en la regulación y administración de los nombramientos provisionales y sus terminaciones en Ecuador. Alarcón (2023) el debido proceso es crucial para la equidad en las decisiones administrativas; sin embargo, los casos analizados revelan una falta persistente de componentes fundamentales, como la motivación adecuada y la notificación formal de las terminaciones. Esto se alinea con las observaciones de Santamaría et al., (2021) quienes indican que las deficiencias regulatorias aumentan la incertidumbre jurídica y dejan a los funcionarios vulnerables a decisiones arbitrarias.

La acción de protección sirve como medio para restablecer los derechos vulnerados y se ha empleado con frecuencia debido a estas deficiencias, quien advierte que este enfoque es más indicativo de ineficiencia administrativa que de un verdadero remedio estructural. Esta cuestión es particularmente evidente en las sentencias examinadas, donde la Corte Constitucional confirma la legalidad de los despidos resultantes de nombramientos provisionales al tiempo que enfatiza la necesidad de justificar adecuadamente las acciones administrativas para evitar la arbitrariedad. Este hallazgo reafirma los argumentos de Córdova (2024), Sims et al., (2024), y Bradley (2022) subrayan la importancia de justificar exhaustivamente las decisiones administrativas que afectan los derechos fundamentales.

Un hallazgo significativo fue la discriminación indirecta observada en los casos en que las mujeres embarazadas fueron despedidas bajo este sistema. La sentencia N° 2006-18-EP demostró que la mayor estabilidad laboral prima sobre el carácter temporal de los nombramientos provisionales. Este hallazgo respalda las opiniones de Solís et al., (2024) sobre la necesidad de una perspectiva de género en las decisiones administrativas, particularmente en situaciones de vulnerabilidad. Además, el estudio destaca los efectos de la excesiva discrecionalidad administrativa, un problema que Hidalgo Morales, y Huilcarema (2022) describe como un factor clave en la judicialización de casos laborales.

Los resultados son consistentes con estudios globales que enfatizan la necesidad de salvaguardar los derechos procesales fundamentales dentro de los marcos administrativos. La ausencia de regulaciones precisas que regulen los nombramientos provisionales en Ecuador revela un vacío regulatorio, que coloca a los empleados en una situación de vulnerabilidad, una preocupación previamente señalada en investigaciones de Alarcón (2023) y Hurtado (2023). Además, los testimonios recogidos indicaron que la percepción de despidos arbitrarios fomenta la falta de confianza en las instituciones públicas, situación que podría abordarse implementando regulaciones más claras y procesos administrativos más estrictos.

CONCLUSIONES

El análisis de las sentencias relativas a los nombramientos provisionales revela importantes conflictos entre el marco normativo secundario y los principios constitucionales que rigen los derechos laborales en Ecuador. Un hallazgo clave es la incertidumbre jurídica que enfrentan los trabajadores dentro de

este sistema, derivada principalmente de procedimientos vagos, notificaciones formales inadecuadas y falta de justificación suficiente en las acciones administrativas de despido. Esta situación no solo socava la estabilidad laboral, sino que también amenaza derechos esenciales, entre ellos la seguridad jurídica, el debido proceso y la igualdad.

Es evidente, entonces, que las medidas de protección, si bien son efectivas en algunos casos para remediar acciones arbitrarias, adolecen de un defecto estructural en la normativa actual debido a su aplicación reiterada. Esta regulación centrada en el aspecto temporal de los nombramientos provisionales no puede garantizar una protección suficiente contra posibles errores administrativos. Esto subraya la necesidad de reformas legales que establezcan límites claros a la discreción administrativa y aumenten las garantías procesales para los funcionarios.

Además, las decisiones administrativas a menudo no respetan principios fundamentales como la proporcionalidad, la razonabilidad y la motivación adecuada. Esta falta de apego a principios constitucionales no solo vulnera derechos individuales, sino que también debilita la confianza pública en las instituciones del Estado. El análisis evidenció que decisiones mal justificadas pueden dar lugar a percepciones de arbitrariedad, socavando la legitimidad de las instituciones públicas y agravando la precariedad de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores del presente artículo científico declaran que no existe ningún conflicto de intereses que pudiera influir en los resultados, el análisis o la interpretación de los datos presentados. El trabajo fue realizado de manera independiente, con total transparencia y con el único propósito de contribuir al avance del conocimiento en este campo.

REFERENCIAS

- Alarcón, F. (2023). La acción de protección y sus efectos en la restitución de los funcionarios judiciales de Imbabura con nombramiento provisional. Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17333>
- Asamblea Nacional (2011). Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011. Última reforma publicada en el Registro Oficial Suplemento 935, 11 de enero de 2018. https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/reglamento_general_a_la_ley_organiza_del_servicio_publico.pdf
- Bradley, K. (2021). Appointment and Dis-Appointment at the CJEU: Part I–The FV/Simpson Litigation. *The Law & Practice of International Courts and Tribunals*, 20(1), 150-165. https://brill.com/view/journals/lape/20/1/article-p150_7.xml
- Bradley, K. (2022). Appointment and Dis-Appointment at the CJEU: Part II–The Sharpston Litigation. *The Law & Practice of International Courts and Tribunals*, 21(1), 178-197. https://brill.com/view/journals/lape/21/1/article-p178_7.xml

- Córdova, C. (2024). La precarización laboral en los nombramientos provisionales: Job precarization in provisional appointments. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1562–1583. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9768003>
- Corte Constitucional del Ecuador (2018). Sentencia No. 2006-18-EP. Caso de trabajadora embarazada bajo nombramiento provisional.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 71-21-IS. Caso sobre la cesación de un nombramiento provisional y su análisis en relación con la seguridad jurídica.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 90-19-EP/21. Caso relacionado con la desvinculación de un funcionario de PETROECUADOR EP bajo nombramiento provisional.
- Duque Giraldo, M., y Vergel de la Rosa, M. A. (2021). El principio de confianza legítima en los procesos de restitución del espacio público. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(2), 187–220. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8065840>
- Fraser, N. (2009). *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Columbia University Press.
- Gómez, N., y Montero, V. (2022). La acción de protección como garantía de protección del derecho al trabajo de los servidores públicos con nombramientos provisionales. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 7(5), 41. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i5.3990>
- Hart, H. L. A. (1961). *The Concept of Law*. Oxford University Press.
- Hidalgo Morales, H., y Huilcarema Borja D. David, H. (2022). La terminación de funciones de los servidores públicos con nombramiento provisional y su incidencia en los derechos constitucionales. *Universidad Nacional de Chimborazo*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8600>
- Hurtado, K. (2023). El nombramiento provisional y su incidencia en la estabilidad laboral del servidor público ecuatoriano. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17123>
- Ivanega, M. (2020). Reflexiones acerca de la confianza legítima y la buena fe. *Derecho Constitucional para el Siglo XXI, Ecuador*, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. https://cijur.mpba.gov.ar/files/bulletins/DRA._MIRIAN_M._IVANEGA_Reflexiones_8-4.pdf
- Jinesta, E. (2013). Debido proceso en la sede administrativa. *Derecho Administrativo en el Siglo XXI*, 1, 581–611. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/155>
- Kymlicka, W. (2007). *Multicultural Odysseys: Navigating the New International Politics of Diversity*. Oxford University Press.
- Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/books/women-and-human-development/58D8D2FBFC1C9E902D648200C4B7009E>
- Rivera Zambrano, R. R., y Villacreses Ayón, D. J. (2021). La motivación como garantía básica del debido proceso en el Derecho Administrativo Sancionador. <https://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2140/1/2021-MDER-0053.pdf>
- Sandoval, L., Fuentes, J., Mayorga, Á., y Pilco, A. (2023). Los nombramientos provisionales por acción de protección y su incidencia en el principio de igualdad. *Dominio de las Ciencias*, 9(4). <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3653>
- Santamaría, D., Armijo, J., Martínez, R., y Chávez, L. (2021). La acción de protección interpuesta por los servidores públicos, en materia administrativa, violenta la seguridad jurídica. *Universidad y Sociedad*, 13(2), 368–376. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2322>
- Sims, H., Passfield, S., Ramel, S., Doyle, H., Hannant, J., Lai, R., y Parsons, S. (2024). Appointment, Termination and Removal. In *Insolvency Practitioners* (46-90). Edward Elgar Publishing.
- Solis, D., Guapi, G., Aluisa, N., y Molina, T. (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 Revista de Investigación*, 5(E3), 1022–1044. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/362>
- Torres, I. M. J., y López, W. H. (2022). Estabilidad laboral reforzada empleados provisionales en carrera administrativa y su efecto en la administración pública. *Inciso*, 24(1). <http://dx.doi.org/10.18634/incj.24v.1i.1235>
- Torres, M., Vázquez, A., y Ávila, D. (2022). La terminación ilegítima de los contratos con nombramientos provisionales y la precarización laboral en la administración pública. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 7(10), 2148–2167. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i10.4835>

- Verdezoto, J. F. A., y Puente, I. J. G. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 57–72. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.233>
- Villota, L., y Trelles, D. (2023). La Acción de Protección frente a la vulneración del derecho al trabajo de servidores públicos con nombramiento provisional. *Visionario Digital*, 7(3), 166–165. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v7i3.2671>
- Zambrano, A. (2018). La acción de protección: su eficacia y aplicación en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 155–177. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.1.enero.155-177>