

# 02

## DERECHOS LABORALES

EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTABILIDAD, CONCURSO Y DESVINCULACIÓN

LABOR RIGHTS IN THE PUBLIC SECTOR: STABILITY, COMPETITION AND DISMISSAL

Gissella Stefany Villamar-Toala<sup>1</sup>  
E-mail: [gvillamar2@utmachala.edu.ec](mailto:gvillamar2@utmachala.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2579-8373>  
Isai Marcial Aguirre-Aragones<sup>1</sup>  
E-mail: [iaguirre2@utnachala.edu.ec](mailto:iaguirre2@utnachala.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9824-2517>  
Guido Ecuador Peña-Armijos<sup>1</sup>  
E-mail: [guidom@gmail.com](mailto:guidom@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9801-1888>  
<sup>1</sup> Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Villamar-Toala, G. S., Aguirre-Aragones, I, M., & Peña-Armijos, G. E. (2026). Derechos laborales en el sector público: estabilidad, concurso y desvinculación. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 6(2), 17-29.

**Presentación:** 22/01/2026

**Aceptación:** 25/03/2026

**Publicación:** 01/05/2026



---

## RESUMEN

El presente trabajo caracteriza los derechos laborales en el sector público ecuatoriano a partir de los parámetros de estabilidad, concurso de méritos y oposición, y desvinculación. Desde una perspectiva dogmática y normativa, se analiza cómo el Estado garantiza la protección de sus servidores y asegura la eficiencia institucional. Mediante un enfoque cualitativo, sustentado en la revisión documental y el análisis-síntesis, se examinan la doctrina jurídica especializada, la normativa vigente, con énfasis en la Constitución de la República y la Ley Orgánica del Servicio Público, y la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Se concluye que los derechos laborales en el sector público se encuentran protegidos por la garantía de estabilidad, se adquieren mediante el concurso de méritos y oposición como vía hacia los nombramientos permanentes, salvo en casos de elección popular, y pueden extinguirse únicamente por aplicación legal de los procesos de desvinculación.

### Palabras clave:

Derechos laborales, sector público, estabilidad, concurso de méritos y oposición, desvinculación.

## ABSTRACT

This paper characterizes labor rights in the Ecuadorian public sector based on the parameters of job stability, merit-based competition, opposition, and dismissal. From a dogmatic and normative perspective, it analyzes how the State guarantees the protection of its employees and ensures institutional efficiency. Through a qualitative approach, supported by document review and analysis-synthesis, it examines specialized legal doctrine, current regulations, with an emphasis on the Constitution of the Republic and the Organic Law of the Public Service, and the jurisprudence of the Constitutional Court. It is concluded that labor rights in the public sector are protected by the guarantee of job stability, are acquired through merit-based and competitive selection as a path to permanent appointments, except in cases of popular election, and can only be terminated through the legal application of dismissal processes.

### Keywords:

Labor rights, public sector, job stability, merit-based and competitive selection, dismissal.

## INTRODUCCIÓN

En los sectores público y privado la estabilidad laboral constituye una aspiración de los servidores o trabajadores, en su caso, lo que deriva en un principio clave dentro de las relaciones de trabajo. En efecto, la estabilidad garantiza, por un lado, el disfrute del derecho al trabajo, a la remuneración justa y a la seguridad social en todas sus dimensiones y, por el otro, promueve calidad y eficiencia del servicio público que se presta (Ormaza Díaz et al., 2024). No es un secreto que las continuas sustituciones de empleados socavan la eficiencia del servicio o de la labor que realizan, lo que además de ser un malestar para aquellos, impacta en la ciudadanía destinataria del trabajo ejecutado.

Es importante definir, al menos de manera preliminar, que el sector público ecuatoriano se integra por los organismos y dependencias de todas las funciones del Estado, que son: Legislativa, Ejecutiva, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; asimismo, se compone de todas aquellas entidades que integran los regímenes autónomos descentralizados, los organismos y entidades que la Constitución o la ley instituyen para ejercer las múltiples aristas de la potestad estatal, la prestación de los servicios públicos o el desarrollo de actividades económicas que se asumen por el Estado mismo. Finalmente, también forman parte del sector público las personas jurídicas que se crean por los propios gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de los servicios públicos que les competen a estos. Todo ello aparece explícitamente en el artículo 225 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008).

La Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), es la norma legal que regula todo lo concerniente a la materia, en términos generales y supletorios de otras reglas especiales. Allí queda consagrado lo relativo al ingreso al servicio público con sus requisitos y limitaciones, el concurso de méritos y oposición como base constitucional para ello y los procedimientos de desvinculación de los servidores públicos, en especial aquellos que constituyen excepciones a la regla de la estabilidad. Todo ello representa problemas jurídicos específicos, como el alcance del propio criterio de estabilidad, la importancia y efectos jurídicos del concurso de méritos y oposición o las fórmulas bajo las que pueden condicionarse o revertirse legalmente sus resultados y los métodos para cesar la relación laboral del sector público, denominado genéricamente como desvinculación.

Ante estas interrogantes directrices, el presente trabajo persigue como objetivo general el de caracterizar los derechos laborales en el sector público en correspondencia con los parámetros de estabilidad, concurso y desvinculación. En esencia, se trata de un tema pertinente

por cuanto es un modo de comprender cómo el Estado garantiza la protección de sus servidores y asegura la eficiencia institucional, siendo así que la estabilidad es el eje central de los derechos reconocidos a aquellos, el concurso de méritos y oposición es el camino jurídico hacia dicha estabilidad y, por su parte, los procesos de desvinculación, bajo estrictas reglas de legalidad, son los que le dan fin a la relación laboral. De esta forma, se integra la normativa con la práctica institucional, se analiza la protección de los servidores públicos y la eficiencia del servicio como fin último del sistema, lo que genera insumos para que la doctrina y la práctica administrativa sistematicen los derechos en relación con dichos parámetros que estructuran la vida laboral del sector público ecuatoriano.

## METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión y caracterización de los derechos laborales en el sector público ecuatoriano, con especial atención a los parámetros de estabilidad, concurso y desvinculación. Al no perseguir la medición numérica de tendencias, sino el análisis profundo de sus manifestaciones teóricas y prácticas, este enfoque resulta pertinente para abordar las complejidades del marco normativo y jurisprudencial desde una perspectiva interpretativa.

Se privilegia así la exploración de los significados y alcances de las disposiciones legales, así como su aplicación en escenarios concretos. El estudio se sustenta en la revisión documental, que permitió una recolección sistemática y un contraste crítico de las fuentes fundamentales. Entre ellas destacan la doctrina jurídica especializada, que aportó el sustrato teórico y dogmático; la normativa vigente, con énfasis en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público; y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que ofreció interpretaciones autorizadas y actualizadas de las normas en cuestión.

Posteriormente, se aplicó el método de análisis-síntesis para procesar la información obtenida, lo que permitió desagregar los hallazgos y reconocer los componentes esenciales de cada eje de estudio. En la primera etapa analítica se identificaron las relaciones entre los conceptos clave y las problemáticas específicas vinculadas a la estabilidad laboral, los procesos de concurso y las formas de desvinculación. Esta descomposición facilitó la comprensión de los elementos críticos que configuran la dinámica de los derechos laborales en el sector público. En la fase de síntesis, las reflexiones fueron integradas de manera coherente, generando una caracterización integral que articula teoría, normativa y jurisprudencia. El resultado fue una visión estructurada y consistente de los

derechos laborales, que permitió derivar conclusiones sólidas y pertinentes para el debate académico y jurídico.

## DESARROLLO

El artículo 227 de la Constitución de la República define a la administración pública como un servicio que se presta a la colectividad y que se rige por determinados principios, entre los cuales, a efectos del presente trabajo, conviene destacar el de participación (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008). En esencia, dicho principio supone que los ciudadanos no son meros espectadores o destinatarios del servicio público, sino actores activos en el proceso de construcción, ejecución y control de las políticas públicas, como exponen Arauz & Delgado (2024). Esta interpretación dota de significado a la participación ciudadana en el ejercicio de la democracia sustantiva y sugiere la existencia de un catálogo de derechos y deberes que nacen de la prestación de un servicio público.

En efecto, los servidores públicos tienen múltiples deberes asociados a su cargo y definidos de manera genérica, más allá de las responsabilidades específicas de la actividad que desarrollen, pero también necesitan contar con una amplia gama de derechos que faciliten la ejecución de las tareas asignadas y el cumplimiento eficiente de sus roles. En este escenario, la estabilidad es el pilar donde se articulan aquellos. Entonces, debe hacerse un análisis cuidadoso sobre cómo tales derechos se conectan con el criterio de estabilidad, a través de lo que al efecto dispone la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010).

La estabilidad propiamente dicha aparece en el artículo 23 literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), donde se establece que la permanencia en el cargo no depende de factores discrecionales o arbitrarios, sino del cumplimiento eficiente de las funciones asignadas y las evaluaciones institucionales que serán el criterio de medida del desempeño. La estabilidad del servidor es una garantía de la continuidad del servicio público siempre que el trabajador demuestre idoneidad y responsabilidad en la ejecución de sus tareas, a la vez que evitará despidos injustificados y contribuirá a la sostenibilidad de la relación laboral bajo parámetros de mérito y eficiencia (Azzali, 2024).

El derecho a percibir una remuneración justa y puntual, al igual que los beneficios sociales también se conecta con la estabilidad del servidor público, como sugiere el artículo 23 literales b) y c) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Ello se debe a que la permanencia en el cargo no debe hacerse depender de arbitrariedades, sino de un marco normativo que asegure condiciones dignas de trabajo y una retribución adecuada a este. La irrenunciabilidad de cualquier

derecho que le corresponda al servidor en este ámbito es la que le protege frente a despidos o negociaciones perjudiciales. Al vincular la remuneración con parámetros como el mérito o la responsabilidad se evita la discrecionalidad de las autoridades nominadoras y se consolida la relación estabilidad – justicia.

El artículo 23 literal d) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), reconoce el derecho de los servidores públicos a ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico-militar, en los casos que así proceda, siempre que estos hagan su solicitud dentro de los treinta días posteriores al licenciamiento. Es evidente que este derecho se conecta a la estabilidad porque impide que la relación de trabajo se vea alterada por el cumplimiento de un alto deber ciudadano. Así se refuerza también que el derecho a permanecer en su puesto queda protegido de contingencias externas y reconoce que un servicio prestado al Estado en otro ámbito debe ser condición suficiente para conservar otro puesto en el sector público previamente obtenido (Vergara, 2025).

Por su parte, el artículo 23 literal e) de la Ley Orgánica del Servicio Público plantea el derecho de los servidores públicos a recibir las indemnizaciones establecidas conforme a la normativa vigente (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Aunque *a priori* puede creerse que este no guarda conexión con la estabilidad, su existencia misma es resultado fehaciente de cómo dicha garantía irradia al servidor cuando se extingue la relación laboral. De esa manera, no queda desprotegido, sino que recibe una compensación económica que lo respalda. La indemnización funciona como mecanismo de equilibrio, según sugiere Ávila (2024), protege al trabajador frente a la pérdida del puesto y reafirma que la estabilidad no solo constituye la permanencia en el cargo, sino un conjunto de mecanismos de reparación si dicha permanencia se ve afectada por decisiones institucionales o circunstancias legales de fuerza mayor.

Otra de las formas que fomenta la estabilidad es cuando el servidor se ve representado o protegido ante actos arbitrarios de sus superiores. Por esto, cuando se le confiere derecho a “organizarse y designar sus directivas” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010), se fortalece su capacidad para defender condiciones favorables de trabajo, garantizar el respeto a sus restantes derechos y ejercer control participativo frente a decisiones que puedan afectar su permanencia en el puesto. La organización colectiva es un freno inhibitorio contra las arbitrariedades (Amnistía Internacional, 2024). De esta forma, se canalizan reclamos legítimos y se fomenta la confianza institucional a través de las fortalezas de las organizaciones colectivas.

El disfrute de los servidores públicos de vacaciones, licencias, comisiones y permisos conforme a la ley, tal como prevé el artículo 23 literal g) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), se vincula con la estabilidad laboral en tanto que garantiza la ausencia del servidor por períodos específicos que pueden deberse al disfrute de otros derechos humanos como el descanso, además de la atención a situaciones personales emergentes o, inclusive, procesos de capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. La protección jurídica de estas ausencias evita que se interpreten como una señal de abandono del cargo, todo lo que permite afirmar que la estabilidad implica continuidad en el servicio aun frente a interrupciones imprevistas o justificadas.

La desvinculación injusta del servidor público tiene consecuencias y estas se refieren a la posibilidad de revertir sus efectos cuando, por decisión judicial, se corrige un error administrativo, de modo que aquel se restituye a su puesto, percibe la remuneración que perdió injustificadamente y continúa en su relación laboral con mayor garantía de estabilidad, tal como autoriza el artículo 23 literal h) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). En este sentido, hay una protección integral frente a las decisiones erróneas o ilegales, lo que representa una confianza en el sistema de justicia para corregir desatinos que afecten la permanencia de los servidores en sus puestos y restauren los beneficios de su desempeño para los usuarios (Cuadrado & Vallejo, 2025). El citado derecho se conecta también con el del artículo 23 literal i) de la propia Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), cuando reconoce a los servidores públicos la posibilidad de “demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley” (p. 15).

Es interesante el reconocimiento del artículo 23 literal j) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), al servidor público a fin de que pueda regresar a una institución pública donde haya renunciado si lo había hecho para irse al exterior en busca de empleo. La norma introduce además como condición que el trabajador haya obtenido puntajes de excelente o similares al menos durante sus dos últimas evaluaciones del desempeño y que no tenga sanciones administrativas de ninguna naturaleza. Aquí hay una comprensión legislativa de realidades sociales que pueden afectar a los trabajadores del sector público también y provocan su migración. El precepto extiende la protección del vínculo más allá de la permanencia inmediata, lo que permite que el servidor recupere su puesto bajo criterios de mérito y probidad previamente comprobadas aun si la interrupción de sus servicios se debió a un acto voluntario motivado por razones económicas. Estamos en presencia de una fórmula

útil que coadyuva a la reinserción efectiva del migrante ecuatoriano retornado (Cardoso & Gives, 2021).

El artículo 23 literal k) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), reconoce un derecho singular de los servidores públicos, que en realidad es una protección reforzada al comportamiento ético exigible a estos. Estos quedan protegidos frente a represalias por denunciar actos de corrupción o incumplimientos legales, lo que deben hacer motivadamente, es decir, no por simple impulso crítico, sino con la convicción o bajo la creencia fundamentada de que tales violaciones existen en realidad. Hay una relación clara entre este precepto y el artículo 83 numeral 12 de la Constitución de la República, que establece como obligación “ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, p. 38). Esta noción se vincula con la estabilidad porque se protege la continuidad del servidor cuando contribuye a la preservación de la integridad de la administración pública, por lo que reafirma que la permanencia en el cargo está relacionada con el compromiso frente a la legalidad y la lucha contra la corrupción.

Los derechos de los servidores públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y la protección social frente a enfermedades, tal como determinan los literales l) y m) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), también son ramificaciones de los criterios de estabilidad para aquellos. La protección laboral frente a riesgos, accidentes o un ambiente que no sea propicio para ejecutar sus tareas consolida la continuidad del servicio público bajo parámetros de bienestar. Esto cobra notable importancia actualmente en contextos donde es frecuente el síndrome de burnout para los trabajadores, situación que les afecta en su permanencia y produce deficientes resultados en sus actividades (Moromenacho & Toapanta, 2025).

El literal n) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), reconoce el derecho de los servidores públicos a no ser discriminados ni sufrir menoscabo o exclusión en cuanto al reconocimiento o goce de sus derechos; lo que se conecta igualmente con la estabilidad laboral por cuanto no pueden ser removidos por ninguna condición sospechosa ni factores subjetivos como género, etnia, orientación de género, creencia religiosa u otra condición, de modo que solo el mérito, la integridad y el desempeño del servidor pueden ser las determinantes de su remoción o despido justificado. Todo trabajador debe ejercer su cargo o dignidad en igualdad de condiciones y con la plena protección de sus derechos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020). Estas protecciones frente a la discriminación se precisan aún más en relación con los literales s), t), u) y v) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), tal

como fueron añadidos a partir del 2025 en una reforma puntual.

Por consiguiente, la posibilidad de “ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales” (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), tiene un nexo profundo con la estabilidad laboral, pues la estabilidad no es solo permanecer en un cargo, sino crecer en él. Tal como reflexionan Cid & Baldovinos (2025), la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral, favorece el ambiente organizacional, aumenta la calidad del trabajo y, por extensión, convierte la estabilidad en un proceso dinámico, porque asegura que el servidor no se estanque ni se quede obsoleto en su puesto, sino que se fortalezca y consolide su permanencia como resultado de su propio desarrollo personal. Este derecho también se conecta con el literal q) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público que implica el deber del Estado de dar facilidades para la capacitación (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010).

El literal o) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público revela a la estabilidad laboral como un principio humano y protector. Al garantizar que el servidor público mantenga su puesto de trabajo aun cuando sus capacidades se encuentren disminuidas por enfermedades catastróficas o mientras dure su tratamiento, la norma transforma la estabilidad en escudo de la vulnerabilidad (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). No se trata solo de conservar un cargo, sino reconocer la dignidad humana del servidor en todas sus dimensiones. Incluso si el servidor se ve imposibilitado de continuar en su función inicial, puede reubicarse en otro puesto acorde a sus capacidades disminuidas y, si por tal razón debe llegar a la jubilación por invalidez, la estabilidad se convierte en beneficio y protección social, lo que demuestra el compromiso del Estado frente al trabajador (García, 2020).

Al garantizar el cuidado de los hijos pequeños, el Estado elimina una de las principales fuentes de inseguridad para el trabajador, que es la conciliación entre la vida familiar y el desempeño profesional (Lohengrin, 2023), por lo que el artículo 23 literal p) de la Ley Orgánica del Servicio Público es un gran avance en derechos de los servidores públicos ya que les garantiza “mantener a sus hijos e hijas, hasta los cinco (5) años, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública” (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). La estabilidad en este sentido se convierte en un puente entre lo personal y lo institucional. No solo protege el cargo, sino se extiende al medio familiar, lo que permite que el servidor pueda cumplir sus funciones sin que se sacrifique el bienestar de sus hijos ni su continuidad en el servicio por esa causa.

Los literales del r) al x) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público se refieren a un conjunto de garantías frente a hechos de violencia o acoso laboral en el sector

público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Es innegable que la estabilidad no puede existir en un ambiente hostil y un puesto de trabajo seguro no se mide únicamente por la permanencia en el cargo, sino por la cualidad del entorno. El acoso puede ser: horizontal, cuando se ejecuta por un compañero del mismo nivel jerárquico; vertical ascendente, si se realiza por personas en inferioridad jerárquica contra su superior; y vertical descendente, cuando el jefe ejerce violencia contra los subordinados (Balcázar, 2023). Protegerse frente al acoso y la violencia es una garantía de que el servidor pueda ejercer sus funciones sin miedo ni sufrir agresiones que socaven su dignidad. Esta idea se reproduce en el literal v) añadido en la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público de 2025 (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010).

### Irregularidades de los procedimientos de concurso de los servidores públicos

Como ya se ha expuesto, uno de los requisitos indispensable para ingresar al servicio público es “haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción” (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Aunque aplicada en concreto a la selección de los servidores que ocuparían puestos de profesores en el sistema de educación, el gráfico publicado por el Ministerio de Educación, Deporte y Cultura (2025) resume las diferentes etapas del proceso general relacionado con el concurso de méritos y oposición, como se muestra en la figura 1, lo que puede aplicarse a cualquier escenario:



Figura 1. Etapas del proceso de selección de servidores públicos.

Fuente: Ecuador. Ministerio de Educación, Deporte y Cultura (2025).

En un primer momento se definen las vacantes y se analiza previamente el banco de elegibles que pueda existir en el sector. Luego, tras definirse los puestos, las partidas presupuestarias y demás condiciones, se hace la

convocatoria pública del concurso, tras la cual se reciben diversas peticiones, se actualizan datos, se regulariza la inscripción al concurso y, posteriormente, al cierre del plazo, comienza el procedimiento de validación de méritos. Debe asegurarse una publicación preliminar de resultados sobre dicho examen de méritos, con posibilidades de recalificación; luego de esta – si fuera pertinente – se publican los resultados y se hace la evaluación práctica. Una vez más existe la publicación, esta vez de los resultados completos, con posibilidad de apelación e impugnación social. Resueltas estas – de haberlas –, se publican los resultados definitivos y se expiden los nombramientos correspondientes. De manera resumida, el procedimiento aparece en los artículos del 63 al 67 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010).

A través del concurso de méritos y oposición, entonces, se elige a la persona que se considera la más idónea para un cargo determinado, según los puntajes obtenidos. En tal sentido, la Sentencia No. 5-19-CN/25 (Corte Constitucional del Ecuador, 2025a) de la Corte Constitucional del Ecuador indicó que:

Por otra parte, las personas inmediatas que no han conseguido el puntaje necesario para ser ganadoras, son parte del banco de elegibles. Esta distinción resulta relevante para diferenciar entre quienes tienen una mera expectativa, una expectativa legítima o un derecho adquirido como resultado de un concurso de méritos y oposición.

A partir de lo anterior, es ostensible que las personas ganadoras son las que gozan de expectativas legítimas para ocupar el cargo público, pero puede suceder que circunstancias posteriores le impidan hacerlo, como incumplir ciertos requisitos legales. Ahora bien, los que se encuentran en el banco de elegibles tienen solo meras expectativas, de modo que en cuanto a ellos no puede alegarse violación a la garantía de estabilidad cuando no son seleccionadas, ya que no hay certeza ni previsibilidad de derechos a su favor.

La Corte Constitucional del Ecuador tiene una amplia gama de jurisprudencia en la se ha referido a las irregularidades que pueden presentarse en los concursos de los servidores públicos y la forma de corregirlas en correspondencia con sus derechos y la garantía de la estabilidad de estos. Una regla de precedente importante es que, si se ha dictado el nombramiento permanente, el servidor adquiere el puesto bajo dicha pauta de estabilidad, de modo que solo puede removerse “en aplicación de las normas del debido proceso y en observancia de la ley de la materia” (Corte Constitucional del Ecuador, 2016). Otra de las reglas jurisprudenciales más recurrentes es la que determinó la Sentencia No. 030-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador, 2018b), cuando expuso que:

Las autoridades públicas están vedadas de remover directamente a un servidor o servidora pública, que haya ingresado con nombramiento de carácter permanente, so pretexto de corregir el vicio de legalidad en el ingreso. En caso de existir tales vicios, la corrección deberá hacérsela por medio de la declaratoria de lesividad del acto administrativo en cuestión y la presentación de la correspondiente acción ante los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo. El incumplimiento de esta regla, acarrea la vulneración del derecho constitucional a la seguridad jurídica.

Es importante notar que dicha regla rompe con el esquema constitutivo formal de los derechos, ya que lo que se encuentra en juego es la propia estabilidad del servidor público y el conjunto de garantías asociadas a ella. La revocatoria de un acto de nombramiento no puede remediarse a través de una violación procesal, sino que es indispensable la declaratoria de lesividad previa. Aunque no es pertinente que un servidor ingrese a una institución sin vencer en el concurso de méritos y oposición, tampoco puede ser removido arbitrariamente o sin causa fundada. No obsta recordar que la acción de lesividad debe reunir tres requisitos básicos para su procedencia: los actos administrativos deben ser regulares, favorables al administrado (servidor) y contrarios al interés público (Sanmartín, 2021).

En el sector público ecuatoriano suele abusarse de los contratos de servicios ocasionales (Cedeño et al., 2025). Esta figura existe con el propósito de resolver necesidades institucionales ingentes, pero no genera derechos a ingresar a la carrera del servicio público, no confiere estabilidad ni asegura un futuro nombramiento permanente, aunque sí da derecho a presentarse al concurso de méritos y oposición, conforme orienta el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). En esta analogía y como bien ha expuesto la Corte Constitucional del Ecuador (2018a) en la Sentencia No. 216-18-SEP-CC:

La estabilidad en el sector público, únicamente, depende del desarrollo de un concurso de méritos y oposición, en el cual sea declarada ganadora una persona, y que las celebraciones sucesivas de contratos ocasionales no otorgan la referida estabilidad, sin que esto implique precarización de las relaciones laborales de trabajadores y servidores públicos.

Usualmente, antes de completar las fases del concurso de méritos y oposición, se acude a los nombramientos provisionales para cubrir puestos vacantes. Como señalan Cuadrado & Vallejo (2025), el uso de nombramientos provisionales atenta no solo contra la estabilidad de los servidores públicos, sino también tiene repercusiones en la administración pública y la ciudadanía como destinataria de los servicios. “La falta de estabilidad laboral disminuye la moral de los empleados y afecta su compromiso

con la institución, repercutiendo negativamente en la calidad de los servicios públicos” (Cuadrado & Vallejo, 2025, p. 13). Sin embargo, en ocasiones es la única vía para que se garantice la continuidad del servicio.

Durante tiempos convulsos, como los que acontecieron a raíz de la pandemia de COVID, se dictó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 donde, entre otros aspectos, se estableció una regla excepcional de estabilidad para trabajadores de la salud que laboraron durante la emergencia a través de la cual, si lo habían hecho bajo un contrato ocasional o un nombramiento provisional, este se sustituía por un nombramiento definitivo a través de la ficción de haberse declarado virtualmente ganadores del concurso de méritos y oposición (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020). Sin embargo, como es fácil advertir, dicha Ley rompe con todas las reglas anteriores, por lo cual la Corte Constitucional del Ecuador conoció una acción pública de inconstitucionalidad contra ella.

Así, la Sentencia No. 18-21-CN/21 (Corte Constitucional del Ecuador, 2021) estableció que, si bien era factible reconocer la importantísima labor del personal sanitario durante los momentos más difíciles de la pandemia de COVID, ignorar los presupuestos básicos del concurso de méritos y oposición como mecanismo constitucional legítimo para el ingreso al servicio público no era admisible. Luego, el acceso a un cargo público de esta naturaleza no podría ser condicionado a un servicio prestado con anterioridad, porque sería discriminatorio, mientras que bajo ningún concepto podría anularse el derecho de los participantes a ser seleccionados en función de méritos y capacidades. Estos razonamientos condujeron a estimar la inconstitucionalidad de dichas disposiciones de la ley.

Sin embargo, subsistía un problema no menos relevante. ¿Cómo proceder frente a aquellos casos donde ya se había adjudicado el nombramiento permanente? No era menos cierto que, si bien se trató de una norma inconstitucional, había adoptado la forma de ley y quienes accedieron a ella lo hicieron bajo una expectativa legítima de constitucionalidad, ya que todas las leyes gozan de tal presunción hasta tanto no se declaren afectadas por la Corte Constitucional del Ecuador. Entonces, sabiamente, la Corte Constitucional del Ecuador (2021) dispuso que su sentencia regiría solo hacia el futuro a partir de su publicación oficial, de modo que no tendría “efecto alguno respecto a concursos de méritos y oposición efectuados bajo el régimen excepcional establecido en dicha norma, tanto de aquellos terminados como aquellos que se encuentran en curso en cualquier etapa a partir de su convocatoria” (p.16). Como se puede apreciar, la Corte concilió los efectos en el tiempo con la estabilidad de los nombramientos permanentes en el sector público como un derecho constitucional primordial.

Existen casos singulares de servidores públicos que pueden no seguir completamente las reglas generales. Por ejemplo, en el caso de los notarios, el artículo 200 de la Constitución de la República tiene dos escenarios: (a) el nombramiento inicial de estos, que se rige por el concurso de méritos y oposición y (b) la reelección, que procede una vez y bajo estándares legales (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008). Como se observa, la norma constitucional no exige un mecanismo específico para reelegir a un notario en su cargo, por lo que no requiere un nuevo concurso de méritos y oposición. La Corte Constitucional del Ecuador ratificó esta idea y añadió que la evaluación de los notarios bajo estándares legales es suficiente para analizar la reelección, siempre que observen “criterios de proporcionalidad en lo cuantitativo y cualitativo respecto a la gestión, obligaciones, capacitación y prohibiciones inherentes al cargo” (Corte Constitucional del Ecuador, 2024a).

### **Irregularidades de los procedimientos de desvinculación de los servidores públicos**

La Ley Orgánica del Servicio Público establece varias causas por las que puede darse por terminada la relación laboral en el sector público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), entre las que se pueden sistematizar las siguientes:

- a. Renuncia voluntaria**, que es una excepción a la irrenunciabilidad de los derechos laborales porque el servidor puede acogerse por decisión autónoma a esta figura. Inclusive, la Disposición General Décimo Segunda indica que, a partir del quinto año de servicio, la persona que se acoge a la renuncia voluntaria tiene derecho a una compensación económica adicional, salvo que se acoja a la renuncia en medio de un sumario administrativo incoado en su contra.
- b. Destitución**, que procede por causas legales como faltas disciplinarias o incumplimiento de deberes inherentes a la condición de servidor público. Las faltas disciplinarias pueden ser leves o graves, como determina el artículo 42, y solo las graves son motivo de destitución previo el sumario administrativo correspondiente. En el segundo supuesto, se pueden citar, por ejemplo: la “precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de las instituciones, organismos y empresas del Estado, o cualquiera otra que afecte los derechos de las servidoras y servidores” (p. 51); contravenir la prohibición de nepotismo (artículo 7); entre otros.
- c. Supresión de puestos**, que opera por reestructuración institucional o eliminación de las partidas presupuestarias. En este caso, se requieren razones técnicas o de otra naturaleza que se orienten hacia “principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación” (artículo 60, p.30).
- d. Jubilación**, que puede ser ordinaria o por invalidez, conforme a la normativa vigente en materia de

seguridad social. Una peculiaridad de esta forma de terminación de la relación laboral es que, a partir de los 60 años procede el retiro voluntario de los servidores y, en caso de cumplir los demás requisitos de las leyes, se les reconoce un estímulo y compensación económica adicional. A los 70 años, sin embargo, procede el retiro obligatorio, con la compensación establecida en la Ley Orgánica del Servicio Público, pero pueden estar vinculados hasta los 75 años si se dedican a la docencia universitaria (artículo 81).

- e. **Conclusión de nombramientos provisionales**, cuando se cumple el plazo o se designa al titular del puesto. La propia naturaleza de este nombramiento implica su temporalidad y no otorga estabilidad alguna a quien lo detenta (artículo 17 b).
- f. **Vencimiento de los contratos ocasionales**, que termina en la fecha de expiración de la licencia o permiso cuyo reemplazo fue definido con dicha figura (artículo 28) o en la fecha que el propio contrato establezca, que normalmente es al cierre del año natural.
- g. **Fallecimiento del servidor público**, pues esto constituye una forma ordinaria de finalización de la personalidad jurídica y, por ende, de todas las relaciones constituidas por la persona cuando estuvo viva (artículo 47 l).
- h. **Declaratoria de incapacidad absoluta o permanente declarada en vía judicial**, lo que implica una interdicción insalvable que finaliza la relación jurídica laboral (artículo 47 b).
- i. **Otros casos previstos en la ley**, como la pérdida de los derechos de ciudadanía que se declara por sentencia firme (artículo 47 a), la remoción para los casos de servidores de libre nombramiento, de período fijo y por falta de requisitos para ocupar el puesto del encargo (artículo 47 e), entre otros supuestos.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador también se ha referido a determinados procesos de desvinculación de los servidores públicos. La propia Sentencia No. 030-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador, 2018b), también conlleva a una reflexión importante en torno a ello. En ese caso, la administración intentó corregir las falencias del nombramiento acudiendo a la figura de la remoción, lo que no es lícito, porque en realidad se había creado un derecho como trabajador a la persona y no podía destruirse por un simple acto administrativo viciado por la misma autoridad que lo dictó (Corte Constitucional del Ecuador, 2018). Ahora bien, si se cumple con el sumario administrativo correspondiente y se ha detectado que el servidor no ingresó con el cumplimiento de todos los requisitos exigibles durante el respectivo concurso, no existe violación a sus derechos, porque precisamente se le da la posibilidad de defenderse frente a la imputación (Corte Constitucional del Ecuador, 2023a).

La supresión de puestos del artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010)

obedece a un mandato constitucional reconocido genéricamente en el artículo 229 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008). Por esta razón, es legítimo que sea el Ministerio del Trabajo la autoridad designada para intervenir en el proceso de supresión de puestos en el sector público, como señala el mentado artículo 60 de esta ley (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Además, este mecanismo es útil para eliminar funcionarios que no cumplan con parámetros técnicos, de experiencia o de desempeño, cuestión que contribuye a reducir “a la vez, los gastos públicos, los tiempos dedicados a la ejecución de distintas actividades y la ineficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía” (Corte Constitucional del Ecuador, 2023b).

En la aplicación práctica de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), se han evidenciado también otras irregularidades. Se había pensado, por ejemplo, que una autoridad administrativa podía destituir a un servidor de elección popular, pero era evidente *a priori* que podía existir un conflicto con los artículos 61 numeral 1, artículos 145 y 149 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008). La Corte Constitucional del Ecuador declaró en ese sentido la inconstitucionalidad de ciertos preceptos del Acuerdo Ministerial MDT-2024-175 del Ministerio del Trabajo (2024) en cuanto resultaba de aplicación de los funcionarios de elección popular, ya que las normas de destitución de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), no son compatibles con su régimen jurídico (Corte Constitucional del Ecuador, 2025b).

Otras normas especiales contienen reglas para aplicar la destitución de los servidores públicos o dignidades electas que hayan infringido la prohibición de mantener bienes o capitales en paraísos fiscales, tal como se aprobó en la consulta popular del 19 de febrero de 2017. En efecto, la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de Febrero de 2017 (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017), determinó la procedencia de la destitución del servidor público que infringiera dicha prohibición bajo reglas puntuales, sobre las cuales, en su momento, se cuestionó la constitucionalidad.

Sin embargo, el Dictamen No. 1-24-DS/24 (Corte Constitucional del Ecuador, 2024c), ratificó la procedencia de la mentada Ley y confirmó el rol de la Corte en la vigilancia del cumplimiento del debido proceso, sin que se puede entrar por esta a conocer la posible inconformidad con la decisión que se adopte por otra razón diferente. El procedimiento, de manera resumida, opera en cinco etapas: (1) el Contralor General del Estado inicia el examen especial para determinar la infracción; (2) se notifica a quien se le imputa la falta; (3) se confieren 60 días para que el servidor ejerza su defensa; (4) en los 5 días

posteriores se dicta resolución por el Contralor General del Estado donde se archiva o se confirma la responsabilidad y, por consiguiente, se ordena la destitución; (5) se remite el caso a la Corte Constitucional del Ecuador cuando el servidor es sujeto de control político.

Situación similar sucede con los servidores sujetos al Código Orgánico de la Función Judicial (Ecuador. Asamblea Nacional, 2009), ya que el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público es supletorio en ese orden (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Sin embargo, aun dentro de dicha norma hay diferencias sutiles en los procedimientos de destitución. Por ejemplo, aunque el Consejo de la Judicatura puede destituir a los servidores públicos de la Función Judicial a través del sumario administrativo correspondiente, se han incluido determinadas excepciones. Así, los jueces, fiscales y defensores públicos solo pueden ser destituidos por las causales de dolo, manifiesta negligencia o error inexcusable previa declaratoria jurisdiccional (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Los notarios no encuadran siquiera en dichas figuras, pues por la dimensión de taxatividad del principio de legalidad, no son sujetos activos de la precitada falta, como bien aclaró la Sentencia No. 1022-20-JP/24 (Corte Constitucional del Ecuador, 2024b).

Los hallazgos de esta investigación permiten visualizar el sistema de derechos laborales en el sector público ecuatoriano como un entorno jurídico cuyo eje central es la estabilidad laboral. Esta no opera como un principio aislado, sino como un concepto dinámico que se entrelaza con una amplia gama de derechos específicos consagrados en el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010). Como se pudo observar, la estabilidad trasciende la mera permanencia en el cargo; se irradia hacia la protección de la remuneración, la seguridad social, la salud laboral, la no discriminación y la conciliación entre la vida familiar y profesional. Esta interconexión, tal como sugiere la doctrina analizada (Azzali, 2024; Vergara, 2025), convierte a la estabilidad en la piedra angular que da coherencia y fuerza a todo el estatuto del servidor público, asegurando que la continuidad del servicio se base en condiciones dignas y equitativas.

Un hallazgo crucial que emerge del análisis es la naturaleza excluyente del concurso de méritos y oposición como puerta de acceso a dicha estabilidad. La jurisprudencia constitucional es categórica al establecer que ni los contratos ocasionales sucesivos ni los nombramientos provisionales generan derecho alguno a la permanencia, una práctica que, pese a ser recurrente, ha sido sistemáticamente desincentivada por la Corte Constitucional. Esto reafirma el principio de que la función pública debe nutrirse del talento y la capacidad, antes que de la discrecionalidad o la temporalidad prolongada. Sin embargo, como advierten Cuadrado & Vallejo (2025), el abuso de

estas figuras precarizantes no solo vulnera los derechos individuales, sino que erosiona la eficiencia institucional y la calidad del servicio público, generando un círculo vicioso de inestabilidad que perjudica a la administración y a la ciudadanía.

El debate teórico, también debe centrarse en las tensiones entre los principios rectores y las realidades prácticas. El caso de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por el COVID-19 es paradigmático. Si bien la intención de reconocer la labor del personal sanitario era loable, la Corte Constitucional sentó un precedente vital al declarar la inconstitucionalidad de la estabilidad automática, pues esta quebrantaba el principio meritocrático constitucional. No obstante, la solución jurisprudencial aplicando efectos *ex nunc* para no afectar los derechos adquiridos bajo la ley derogada, demuestra un sofisticado equilibrio entre la pureza del ordenamiento jurídico y la seguridad jurídica, protegiendo la estabilidad ya consolidada de los servidores, incluso cuando esta se originó en una norma defectuosa.

Por último, el análisis de las causales de desvinculación revela un sistema diseñado para ser exhaustivo y garantista, pero que en su aplicación enfrenta desafíos de interpretación. La jurisprudencia ha sido clara en delimitar los procedimientos, como la exigencia de la declaratoria de lesividad para rectificar un nombramiento viciado, en lugar de una remoción directa y arbitraria. Esta salvaguarda procesal es fundamental para evitar que la estabilidad, conquistada a través del concurso, sea socavada por actos administrativos irregulares. Asimismo, la existencia de regímenes especiales de desvinculación para funcionarios de elección popular o para servidores judiciales, confirma que el sistema no es rígido, sino que se adapta a la naturaleza específica de ciertos cargos, siempre bajo el paraguas de los principios de legalidad y debido proceso. Por consiguiente, el marco jurídico ecuatoriano ha construido un modelo pertinente donde la estabilidad, conquistada por mérito y solo perdida por causas legales estrictas, se erige como la garantía última para el servidor público y, por extensión, para la eficiencia del Estado.

## CONCLUSIONES

La estabilidad de los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano tiene que ver con el equilibrio entre los múltiples deberes asociados a su cargo y su responsabilidad social, en relación con la garantía de disfrutar de derechos que aseguren su entrega y calidad en el desempeño de sus roles asignados. La estabilidad propiamente implica que la permanencia en el cargo no depende de factores discrecionales o arbitrarios, sino del cumplimiento eficiente de las funciones asignadas y las evaluaciones institucionales que serán el criterio de medida del desempeño. De esta forma, puede afirmarse que la estabilidad se consolida como principio que abarca

tanto la continuidad del servicio como la protección frente a eventuales desvinculaciones.

El concurso de méritos y oposición no solo es uno de los varios requisitos legales para el ingreso al servicio público, sino probablemente el más importante. Ello se debe a que el único camino a la estabilidad es precisamente haberse ganado el puesto a través de un concurso basado en el mérito y la capacidad de la persona. Ninguna otra figura de la Ley Orgánica del Servicio Público, como los nombramientos provisionales o los contratos ocasionales, garantiza un derecho o expectativa legítima para ocupar el cargo público. Ni siquiera pertenecer a un banco de elegibles es suficiente, ya que de esa forma solo se obtiene una mera expectativa condicionada a múltiples factores futuros. Solo en casos excepcionales y con fundamento constitucional, como ocurre con los notarios o los puestos de elección popular, una reelección para un cargo público puede hacerse sin el previo concurso. Permanecer en el cargo debe significar también avanzar, perfeccionarse y proyectar un futuro más sólido dentro de la administración pública.

La Ley Orgánica del Servicio Público también establece diversas causas por las que se puede dar por terminada la relación laboral en el sector público, desde la renuncia voluntaria hasta la destitución. Aunque pareciera que es un régimen absolutamente claro, han existido también divergencias en su aplicación. Por ejemplo, un acto administrativo viciado de origen por la autoridad nominadora no puede deshacerse de manera directa sin recurrir al procedimiento de lesividad, pero es cosa distinta cuando el proceso ha sido irregular y se deshace por vía administrativa directa. Los procedimientos de destitución de la Ley Orgánica del Servicio Público no se aplican a servidores públicos de elección popular, lo que también es una garantía de estabilidad relacionada a su vez con la fortaleza del mandato ciudadano. De igual forma, también existen reglas especiales para ciertos servidores públicos, como los sujetos al Código Orgánico de la Función Judicial que tienen sus propias reglas para los sumarios administrativos, todo ello amparado en los principios de legalidad y seguridad jurídica.

## REFERENCIAS

Amnistía Internacional. (2024). *¿Qué tienen que ver los sindicatos con los derechos humanos?* Amnistía Internacional. <https://www.amnesty.org/es/latest/campaigns/2025/01/what-do-trade-unions-have-to-do-with-human-rights/>

Arauz Chávez, M. R., & Delgado Aguilera, R. L. (2024). Participación ciudadana en la Constitución del Ecuador. Asunto de gestión en las políticas públicas. *CI-CAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 21(2), 27-57. <https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2745/4186>

Ávila Villarroel, E. (2024). *Superar el régimen de indemnizaciones por años de servicio: evidencia internacional*. Libertad y Desarrollo. Serie Informe Legislativo 74: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2024/06/SIL-74-Superar-el-regimen-de-indemnizaciones-por-anos-de-servicio-evidencia-internacional-mayo24.pdf>

Azzali, J. (2024). *Derecho a la estabilidad del empleo público: régimen jurídico, jurisprudencia y alcances*. Estudios sobre jurisprudencia: <https://repositorio.mpd.gov.ar/jspui/bitstream/123456789/5081/1/Azzali%20%282024%2C%2090-103%29.pdf>

Balcázar Guzmán, M. A. (2023). *Relaciones de poder y acoso laboral en el servicio público ecuatoriano* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].

Cardoso Ruiz, R. P., & Gives Fernández, L. d. (2021). Migración ecuatoriana, género y retorno en el siglo XXI. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 28(2). <https://www.redalyc.org/journal/104/10466283006/10466283006.pdf>

Cedeño-Tuarez, F. G., López-Peñañiel, M. A., & Suasti-López, C. A. (2025). Contratos de servicios prestados en Ecuador: desnaturalización y sus implicaciones en derechos laborales. *MQR Investigar*, 9(3), 1-22. <https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/863/8112>

Cid Sabas, J. E., & Baldovinos Leyva, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 665-673. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3368>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos: aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 30 de octubre de 2020*. CIDH. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/items/c4a84f77-ba63-4aa0-8ad8-22e-b3867ace7>

Corte Constitucional del Ecuador. (2016). Sentencia No. 317-16-SEP-CC. Caso No. 2062-11-EP. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZTI-wMjMiLCJ1dWlkIjojIjoiNmMwMTgtOTQ4Ny00O-DgzLWFmYTQtYWJmZTI0NTgxYzcyLnBkZiJ9](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZTI-wMjMiLCJ1dWlkIjojIjoiNmMwMTgtOTQ4Ny00O-DgzLWFmYTQtYWJmZTI0NTgxYzcyLnBkZiJ9)

- Corte Constitucional del Ecuador. (2018a). Sentencia No. 216-18-SEP-CC. Caso No. 0360-10-EP. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl-0ZSIsInV1aWQioiI5M2QxNWZhNS1mZWlYLTQ1NzEtOGJkMi1jZDdhZDVkZGVkMTgucGRmIn0=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl-0ZSIsInV1aWQioiI5M2QxNWZhNS1mZWlYLTQ1NzEtOGJkMi1jZDdhZDVkZGVkMTgucGRmIn0=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018b). Sentencia No. 030-18-SEP-CC. Caso No. 0290-10-EP. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcVzY28iLC-11dWlkiJoiNWVjMTgxdmItNzM4Yi00MjA3LWJm-NmQtNzU3NDcxMDcyN2ZiLnBkZiJ9](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcVzY28iLC-11dWlkiJoiNWVjMTgxdmItNzM4Yi00MjA3LWJm-NmQtNzU3NDcxMDcyN2ZiLnBkZiJ9)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 18-21-CN/21 y acumulado. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOic3N-zAwN2RmMi1INzk4LTRkOGYtYlIhNS05Njg5Z-TRiNzRmZDEucGRmJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOic3N-zAwN2RmMi1INzk4LTRkOGYtYlIhNS05Njg5Z-TRiNzRmZDEucGRmJ30=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023a). Sentencia No. 900-19-EP/23. Caso 900-19-EP. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsIn-V1aWQioiI0OGI0OWZiYy1iYWwNkLTRhNTItYm-JkZS1mMzYyZTk3YjNmZTEucGRmIn0=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsIn-V1aWQioiI0OGI0OWZiYy1iYWwNkLTRhNTItYm-JkZS1mMzYyZTk3YjNmZTEucGRmIn0=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023b). Sentencia No. 57-20-IN/23. Caso 57-20-IN. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsIn-V1aWQioiI0ZGY0OWJhNy1mN2JmLTQzNzItOTc-5Zi1kMmE1MGZIMjI2OTMucGRmIn0=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsIn-V1aWQioiI0ZGY0OWJhNy1mN2JmLTQzNzItOTc-5Zi1kMmE1MGZIMjI2OTMucGRmIn0=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024a). Sentencia No. 14-20-IN/24. Caso 14-20-IN. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsIn-V1aWQioiI0NjVjZjY5ZS1IMzc0LTRkZGZGEtYjR-mYS0wZTRiODcxZTE5ZjcucGRmIn0=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsIn-V1aWQioiI0NjVjZjY5ZS1IMzc0LTRkZGZGEtYjR-mYS0wZTRiODcxZTE5ZjcucGRmIn0=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024b). Sentencia No. 1022-20-JP/24. Caso 1022-20-JP. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1a-WQioiIxYmJjYzNIYy0zNmEwLTRiNjMtOTg5Ni-0xNTA2NzMxMTkzOGZucGRmIn0=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1a-WQioiIxYmJjYzNIYy0zNmEwLTRiNjMtOTg5Ni-0xNTA2NzMxMTkzOGZucGRmIn0=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024c). Caso 1-24-DS. Dictamen No. 1-24-DS/24. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQioi-JjZTBhYjI5NC04ZDBmLTRiOWEtYjhIMC1iZD-QwZWewYjU2YWEucGRmIn0=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQioi-JjZTBhYjI5NC04ZDBmLTRiOWEtYjhIMC1iZD-QwZWewYjU2YWEucGRmIn0=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025a). Sentencia No. 5-19-CN/25. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOiczOWFhYzE0Zi-0wMmM3LTRiMzctYjJjMC1iZTM2NTRhMTlkNjEu-cGRmJ30=?](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOiczOWFhYzE0Zi-0wMmM3LTRiMzctYjJjMC1iZTM2NTRhMTlkNjEu-cGRmJ30=?)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025b). Sentencia No. 20-24-CN/25. Caso 20-24-CN. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl-0ZSIsInV1aWQioiI1MzJkOGFjMS1kOGQ0L-TRiNTEtODM2Yy04MTZjODlhZGYxNzUucGRmIn0=#page=21.69](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl-0ZSIsInV1aWQioiI1MzJkOGFjMS1kOGQ0L-TRiNTEtODM2Yy04MTZjODlhZGYxNzUucGRmIn0=#page=21.69)
- Cuadrado Paredes, R. I., & Vallejo Lara, J. S. (2025). Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombramientos provisionales en Ecuador. *Revista esprint Investigación*, 4(1), 5-16. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.90>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Registro Oficial Suplemento No. 544. [https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo\\_organico\\_fj.pdf](https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_organico_fj.pdf)
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial, Segundo Suplemento No. 294. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/04/LOSEP-RO-294-06-10-2010.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de febrero de 2017*. Registro Oficial Suplemento No. 75. <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2136&tipo=tradoc>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*. Registro Oficial Suplemento 229. [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Ecuador. Ministerio de Educación, Deporte y Cultura. (2025). Proceso de concurso (Acuerdo Ministerial 408-12). <https://educacion.gob.ec/proceso-de-concurso-am-408-12/>

Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2024). Acuerdo Ministerial MDT-2024-175. Registro Oficial No. 649. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/ACUERDO-MINISTERIAL-NO.-MDT-2024-175-signed.pdf>

García Jiménez, M. (2020). Discapacidad sobrevenida y exclusión sociolaboral: una correlación precisada de urgentes vías de corrección. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* (446), 31-55. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1066/700>

Lohengrin Cabrera, H. (2023). Derecho humano de conciliación laboral y familiar en El Salvador como respuesta estatal para alcanzar la igualdad de género. *Revista Centroamericana de Administración Pública* (85), 83-90. <https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/view/869/1289>

Moromenacho Columba, J. V., & Toapanta Peralta, J. V. (2025). Revisión sistemática: Causas y consecuencias que inciden en el Síndrome de Burnout en el personal de salud ecuatoriano. *ASCE MAGAZINE*, 4(4), 1503-1528. <https://magazineasce.com/index.php/1/article/view/500/404>

Ormaza Díaz, Y. C., Criollo Caicedo, L. R., Guerra Arévalo, J. G., & Lizcano Chapeta, C. J. (2024). Análisis de la estabilidad, desigualdad y derechos de los trabajadores en el contexto ecuatoriano. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 3(especial 3), 291-300. <https://doi.org/10.62574/0hvdv044>

Sanmartín Cabrera, P. J. (2021). *La autotutela administrativa y la acción de lesividad en el sistema jurídico ecuatoriano* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. \_

Vergara Mesa, H. D. (2025). La estabilidad laboral del empleado público y la garantía de los principios de la función pública. *Ratio Juris*, 20(40), 117-145. <https://doi.org/10.24142/raju.v20n40a5>

### **Conflictos de interés:**

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

### **Contribución de los autores:**

Gissella Stefany Villamar-Toala, Isai Marcial Aguirre-Aragones, Guido Ecuador Peña-Armijos: Concepción y diseño del estudio, adquisición de datos, análisis e interpretación, redacción del manuscrito, revisión crítica del contenido, análisis estadístico, supervisión general del estudio.

### **Declaración ética:**

El estudio aborda temas relacionados con estudiantes/ personas vulnerables, pero se realizó únicamente mediante revisión documental, análisis de información secundaria o bases de datos públicas. No implicó la participación directa de seres humanos ni el manejo de información personal identificable.