

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

El nombramiento provisional en la carrera administrativa del Ecuador: una estabilidad laboral solo aparente

Provisional appointment in Ecuador's administrative career:
only apparent job stability

Dalton Mauricio Castillo Vásquez

dalton.m.castillo@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7249-7923>

Universidad Nacional de Loja

Loja – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4469>

Artículo recibido: 31 de mayo de 2025

Aceptado para publicación: 03 de
septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4469>

El nombramiento provisional en la carrera administrativa del Ecuador: una estabilidad laboral solo aparente

Provisional appointment in Ecuador's administrative career: only apparent job stability

Dalton Mauricio Castillo Vásquez

dalton.m.castillo@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7249-7923>

Universidad Nacional de Loja

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 31 de mayo de 2025. Aceptado para publicación: 03 de septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente artículo analiza la estabilidad laboral que brinda la figura del nombramiento provisional en la carrera administrativa del Ecuador, cuestionando si esta modalidad garantiza una estabilidad real o únicamente aparente para los servidores públicos. El estudio parte del marco normativo vigente, especialmente la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y considera la creciente preocupación jurídica y social por el uso prolongado y desnaturalizado de esta figura contractual. Metodológicamente, se aplicó un enfoque jurídico-documental, con revisión normativa, doctrinaria y jurisprudencial, complementado por un análisis empírico a través de encuestas realizadas a servidores públicos del cantón Loja, con el objetivo de conocer su percepción sobre la estabilidad otorgada por el nombramiento provisional. Los resultados evidencian que un alto porcentaje de los encuestados considera que dicha figura no se aplica conforme a lo establecido en la LOSEP y que afecta la seguridad jurídica de los funcionarios.

Palabras clave: derecho administrativo, empleo público, seguridad jurídica, derecho comparado, servicio público ecuatoriano

Abstract

This article analyzes the labor stability provided by the figure of provisional appointment in Ecuador's administrative career, questioning whether this modality guarantees real or only apparent stability for public servants. The study is based on the current regulatory framework, especially the Organic Law of Public Service (LOSEP), and considers the growing legal and social concern about the prolonged and denaturalized use of this contractual figure. Methodologically, a legal-documentary approach was applied, with a normative, doctrinal and jurisprudential review, complemented by an empirical analysis through surveys conducted among public servants of the Loja canton, with the aim of knowing their perception of the stability granted by the provisional appointment. The results show that a high percentage of those surveyed consider that this figure is not applied in accordance with the provisions of the LOSEP and that it affects the legal security of civil servants.

Keywords: administrative law, public employment, legal security, comparative law, ecuadorian public service

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Castillo Vásquez, D. M. (2025). El nombramiento provisional en la carrera administrativa del Ecuador: una estabilidad laboral solo aparente. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (4), 2800 – 2814. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4469>

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el uso reiterado y desnaturalizado de la figura de nombramiento provisional ha puesto en evidencia una aparente contradicción entre su naturaleza temporal y la permanencia prolongada de funcionarios bajo este régimen. Esta situación ha dado lugar a preocupaciones jurídicas y administrativas, al percibirse como un mecanismo que afecta la seguridad jurídica, debilita la carrera administrativa y vulnera principios fundamentales del Derecho Administrativo como la legalidad, el mérito y la estabilidad.

Ante este escenario, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿el nombramiento provisional garantiza una verdadera estabilidad laboral en la administración pública ecuatoriana o configura una forma de precarización institucional?

Este artículo se propone responder a dicha interrogante mediante un estudio normativo, doctrinario, jurisprudencial y empírico, partiendo de la hipótesis de que el nombramiento provisional, contemplado en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), constituye una figura jurídica diseñada para atender necesidades temporales dentro de la administración pública ecuatoriana. Sin embargo, en la práctica, su aplicación ha generado una serie de cuestionamientos sobre la legalidad, duración y estabilidad laboral que otorga a los servidores públicos.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la figura del nombramiento provisional en la carrera administrativa del Ecuador y su impacto en la estabilidad laboral de los servidores públicos, en el marco del Derecho Administrativo.

Objetivos Específicos.

- Examinar el marco jurídico nacional que regula los nombramientos provisionales y su aplicación en la carrera administrativa.
- Evaluar la estabilidad laboral que proporciona esta figura a los servidores públicos desde la perspectiva jurisprudencial y doctrinaria.
- Proponer reformas normativas que contribuyan a garantizar una carrera administrativa estable y coherente con los principios del Derecho Administrativo.

METODOLOGÍA

La investigación adoptó un enfoque cualitativo-descriptivo con apoyo de análisis documental y técnicas cuantitativas básicas. Se trabajó con una muestra no probabilística de 30 profesionales del derecho vinculados al sector público en el cantón Loja, seleccionados por criterio de experiencia en gestión administrativa y litigio contencioso-administrativo, así como también en la gestión del recurso humano por lo que su aporte para este trabajo de investigación resulta invaluable.

Como instrumento de recolección se aplicó una encuesta estructurada con 15 ítems de opción múltiple, validada mediante juicio de tres expertos en Derecho Administrativo. El cuestionario se administró de forma presencial y digital, garantizando el consentimiento informado y la confidencialidad de los datos. Los resultados fueron procesados con el software estadístico SPSS v.27, utilizando estadística descriptiva para el cálculo de frecuencias y porcentajes.

Finalmente, es descriptiva porque se caracterizaron las condiciones en que opera el nombramiento provisional y sus efectos prácticos en la estabilidad de los servidores públicos. Se emplearán los métodos dogmático-jurídico, analítico y comparativo. El método dogmático permitirá estudiar las normas legales que regulan el régimen del empleo público y los nombramientos provisionales; el analítico facilitará la descomposición y estudio detallado de los elementos normativos y jurisprudenciales que componen la figura; y el comparativo servirá para confrontar la normativa ecuatoriana con legislaciones de países.

La muestra tomada para la realización de la investigación fue de 30 profesionales del derecho inmersos en la función pública o el ámbito contencioso administrativo, que con el trabajo diario que desempeñan en esta área pudieron aportar con la recolección de los datos requeridos mediante encuestas con preguntas tendientes al cumplimiento de los objetivos de este trabajo de investigación.

DESARROLLO

Carrera administrativa y principios del Derecho Administrativo

El nombramiento provisional, regulado en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), constituye una figura excepcional destinada a suplir temporalmente vacantes en la administración pública ecuatoriana (Ramírez, 2018). Sin embargo, su aplicación recurrente ha derivado en una distorsión tanto normativa como práctica que impacta en la estabilidad laboral y en los principios estructurales de la carrera administrativa. Autores como García y Pérez (2021) y Paguay y Morales (2023) advierten que el uso prolongado de esta modalidad vulnera principios como la seguridad jurídica y el mérito, configurando relaciones laborales de carácter precario. Este fenómeno no es exclusivo del Ecuador, en el ámbito regional, Rodríguez (2020) en Colombia y Contreras y Valdivia (2022) en Chile han documentado que la ausencia de límites temporales y procedimientos claros incrementa la discrecionalidad administrativa y debilita la profesionalización del servicio público. Conforme señala Silva (2022), resulta imperativo adoptar reformas que reduzcan la ambigüedad normativa y fortalezcan los mecanismos de control en el acceso y permanencia en la función pública.

En Ecuador, el principio de estabilidad laboral está garantizado constitucionalmente y reforzado por instrumentos internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Sin embargo, como advierte Delgado (2022), esta garantía se debilita cuando la normativa permite vínculos laborales prolongados bajo figuras de excepción, sin controles institucionales claros ni parámetros objetivos.

Por su parte, el Tribunal de Justicia Administrativa ha señalado que la permanencia injustificada bajo nombramientos provisionales contraviene el espíritu de la LOSEP, al impedir que el servidor público acceda a mecanismos formales de carrera y promoción (Sentencia No. 047-2021-TJA).

En este sentido, la doctrina contemporánea ha evolucionado hacia un enfoque de garantía del trabajo público digno, Silva (2021) plantea que la falta de regulación secundaria clara contribuye a que esta figura sea utilizada con discrecionalidad, afectando la seguridad jurídica tanto del servidor como de la administración.

Finalmente, el análisis comparado evidencia que otros países han adoptado reformas normativas para limitar la duración de este tipo de nombramientos. En Chile, por ejemplo, la Ley 18.834 establece plazos máximos para el desempeño en cargos sin concurso, lo que reduce el riesgo de arbitrariedad administrativa (Contreras & Valdivia, 2022).

Régimen jurídico de los nombramientos en la función pública ecuatoriana.

Clasificación legal y conceptual de los nombramientos.

El artículo 17 de la LOSEP reconoce dos tipos de nombramiento: el nombramiento definitivo y el nombramiento provisional. El primero corresponde a servidores que han superado un proceso competitivo de méritos y oposición, y les confiere estabilidad en el cargo. El segundo, en cambio, es un mecanismo temporal que se aplica cuando existen vacantes por necesidades institucionales que aún no pueden cubrirse mediante concurso público (Carrión, González & Reyes, 2022).

Según la misma norma, Ley Orgánica de Servicio Público, existen dos tipos de nombramiento que distan uno del otro en cuestión de tiempo y derechos que otorga a quien labora en el sector público, a estos dos tipos de nombramiento la ley los nombra como: nombramiento provisional y nombramiento definitivo. De esta manera se genera un marco jurídico específico para cada tipo de nombramiento según las características que hacen de cada uno de estos distintos entre sí según las características normativas que los rigen.

Desde una perspectiva doctrinaria, el nombramiento definitivo representa una relación laboral estatutaria dotada de derechos adquiridos. El nombramiento provisional, por su parte, carece de un marco de garantías suficiente y se encuentra subordinado a condiciones de temporalidad, lo que lo convierte en una figura contractual débil frente a los principios de la carrera administrativa (Varas Marchant, 2021).

Por otro lado, el nombramiento provisional dista del definitivo por cuanto para su obtención no existe un determinado procedimiento a diferencia del nombramiento definitivo, lo que por consiguiente le genera al servidor público un marco legal de protección laboral dentro de la carrera administrativa totalmente diferente a diferencia del definitivo, el problema radica en que al menos la norma no establece el momento o procedimiento legal oportuno en el que se puede extrapolar un nombramiento provisional a un definitivo.

Naturaleza jurídica del nombramiento provisional

La naturaleza jurídica del nombramiento provisional ha sido objeto de debate doctrinal y jurisprudencial. Si bien su creación responde a la necesidad de mantener la continuidad del servicio público, su utilización excesiva o desregulada desnaturaliza el sistema de carrera administrativa. Como señalan Espinosa Cadena y Barrionuevo Núñez (2023), esta figura no otorga estabilidad y su aplicación sin límite temporal compromete el derecho al trabajo y el principio de seguridad jurídica.

Ejemplificando, podemos mencionar que, si hablamos del nombramiento definitivo, establecemos que este tipo de nombramiento contempla un procedimiento legal para su obtención, como lo es un concurso de méritos y oposición, además de contemplar causales por las cuales este nombramiento se puede dar por terminado por parte del empleador y causales específicas también por las cuales el servidor público puede dejar de ostentar esta figura en el cargo que desempeña.

Aunque el artículo 17 de la LOSEP y sus reglamentos mencionan las condiciones para su aplicación, no establecen un procedimiento específico ni un plazo máximo de duración, lo que genera un vacío normativo que afecta tanto a la administración como al servidor público. En este sentido, se hace necesario un desarrollo normativo más claro que defina los efectos, límites y garantías de esta modalidad de contratación pública.

Podemos darnos cuenta como por un lado tenemos una figura de nombramiento definitivo en el que establecemos procedimiento y causales de otorgamiento de la figura a un funcionario público; mientras que, por otro lado tenemos una figura de nombramiento provisional en la que incluso debemos hacer un ejercicio de interpretar la norma para establecer las circunstancias en las cuales se puede otorgar el nombramiento provisional, precisamente por esto la naturaleza jurídica entre las dos

figuras que a la postre parecerían ser similares son totalmente distintas la una de la otra. (Espinosa Cadena & Barrionuevo Núñez, 2023)

Jurisprudencia constitucional sobre el nombramiento provisional

La Corte Constitucional del Ecuador, en ejercicio de su rol como garante de la supremacía constitucional, ha emitido pronunciamientos relevantes sobre el alcance y límites del nombramiento provisional. Sentencias como la No. 2903- 2019/24, 124-23-IS/24 y 2006/18-EP/24 abordan la problemática desde una perspectiva garantista y sistemática.

En ellas, se reconoce que el nombramiento provisional no genera por sí mismo estabilidad laboral, pero sí impone a la administración pública la obligación de observar principios de razonabilidad, proporcionalidad y debido proceso en las desvinculaciones. Asimismo, la Corte ha señalado que la utilización indefinida del nombramiento provisional contraviene el modelo de profesionalización previsto en la Constitución.

No obstante, en la sentencia 2006/18-EP/24, la Corte reitera que los conflictos derivados de estos nombramientos deben ventilarse en la jurisdicción contencioso-administrativa, descartando su tratamiento mediante acciones constitucionales. Esta postura ha sido objeto de crítica por parte de doctrinarios que consideran necesario un enfoque más protector en favor de los servidores públicos (Paguay & Morales, 2023).

Doctrina jurídica sobre estabilidad laboral, temporalidad y carrera administrativa

La estabilidad laboral representa una de las cualidades o cuestiones con las que debe contar un funcionario público para que su desempeño coadyuve al fortalecimiento de la institucionalidad es la estabilidad laboral con la que deben contar dentro del sector público, de esta manera el funcionario público va a tener seguridad que su puesto de trabajo y sus actuaciones se encuentran respaldadas jurídicamente.

Paguay y Morales (2023) argumentan que el principio de estabilidad debe interpretarse como un mandato constitucional, cuyo incumplimiento afecta no solo los derechos individuales del servidor, sino la legitimidad de la administración pública. La temporalidad indefinida y la discrecionalidad en el uso del nombramiento provisional debilitan la institucionalidad del Estado y fomentan la precariedad laboral.

Analizando lo manifestado por el autor, tiene concordancia lo mencionado por el con lo que se ha a analizado en el presente artículo hasta el momento, la naturaleza jurídica del nombramiento provisional está condicionado por una necesidad de las instituciones que debe estar respaldada por lo establecido en la norma, esta circunstancia al ser tendientes a subsanar no necesariamente pueden dar una estabilidad mucho más marcada que desde luego si la otorga el nombramiento definitivo y su naturaleza jurídica.

Analizando lo relacionado a la temporalidad del nombramiento provisional, debemos siempre tener en cuenta que la temporalidad de esta figura de contratación pública está relacionada con una cuasi estabilidad en relación del tiempo y permanencia en un puesto de trabajo específico, por ejemplo, la disposición 11ª de la Ley Orgánica de servicio público establece que cumplidos ciertos requisitos de temporalidad y ciertas condiciones de puntaje la institución está en la obligación de otorgar al servidor un nombramiento definitivo. (Paguay & Morales, 2023)

Podemos determinar que el espíritu de la norma en un principio era, en virtud de la temporalidad y permanencia de un servidor público en determinado puesto de trabajo, otorgar muchos más derechos o fortalecer la estabilidad dentro de la institución administrativa del Estado en virtud de este tiempo

transcurrido y el servicio prestado, pero con lo analizado previamente en base a la jurisprudencia podemos determinar que esta circunstancia se ha ido extrapolando y tal vez este objetivo inicial de la norma ha ido transmutando hasta perderse paulatinamente.

Con lo desarrollado en este apartado, y relacionándose íntimamente con la carrera administrativa en su concepto que concentra principios como seguridad jurídica, debemos complementar que no podemos hablar de una carrera administrativa plena sino constamos con el factor temporalidad y estabilidad del servidor en su puesto de trabajo, pues esta temporalidad prolongada determinará a mediano y largo plazo el fortalecimiento del desempeño del funcionario y por consiguiente el fortalecimiento institucional.

Derecho comparado: experiencias normativas de Colombia y Chile

A nivel regional la legislación en caso de nombramientos provisionales ha tenido cambios sustanciales al tenor de las vicisitudes en base de la estabilidad laboral en relación con la administración pública y la eficiencia de las instituciones en base de estas dos variables, por ejemplo las legislaciones de países de la región como Colombia y Chile han tenido cambios sustanciales en su legislación correspondiente a la carrera administrativa de sus servidores públicos sean estos empleados o trabajadores.

En Colombia, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 regulan expresamente el nombramiento provisional, estableciendo que debe utilizarse sólo en casos excepcionales y por un máximo de un año. La norma también exige que estas designaciones se realicen mediante criterios objetivos y transparentes, priorizando a quienes ya forman parte del sistema de carrera dentro de la función pública. (Congreso de Colombia, 2004).

En esta norma se establecen conceptualmente los tipos de nombramientos a los que una persona que brinde sus servicios al servicio público colombiano puede acceder, la norma cataloga estos nombramientos como nombramientos ordinarios y nombramientos provisionales, en esta misma norma se establece la naturaleza de cada uno de estas dos figuras de contratación; asimismo reglamentariamente en el decreto número 1083/15 se regulan la naturaleza de cada tipo de nombramiento y las circunstancias factibles de su aplicación.

Este decreto regula por ejemplo las situaciones fácticas en las que se puede aplicar un nombramiento de tipo provisional, por ejemplo menciona el escenario en el que una vacante esté disponible porque se encuentra en un proceso de concurso de méritos y oposición para ser llenada, en este caso el nombramiento de tipo provisional debe recaer en la persona que ocupe el inmediato inferior puesto dentro de la estructura jerárquica de la institución y durará mientras se complete el concurso de méritos y oposición para que sea ocupado por un servidor público de manera definitiva

A diferencia de la legislación ecuatoriana, a nivel reglamentario la legislación colombiana sí establece tiempos y condiciones exactas que al sentido literal de la norma no genera ambigüedades y oscuridades para hacer entendida la figura del nombramiento provisional y sobre todo su aplicación en distintos ámbitos que la norma ya establece, cabe recalcar también, que estos nombramientos de tipo provisionales en la legislación colombiana se otorgan solamente para casos específicos y tienen tiempo de caducidad establecido en el mismo reglamento, lo que hace que su aplicación no genere problemas jurídicos a posteriori.

A continuación, realizaremos el mismo ejercicio comparativo con la legislación chilena, hay que empezar diciendo que la legislación chilena se ha convertido en un modelo de gestión del recurso Humano en el sector público, pues ha incorporado de forma correcta algunas formas de contratación y ascenso en la carrera administrativa, a continuación, detallaremos algunas figuras jurídicas importantes.

En Chile, la Ley N.º 18.832 dispone que los nombramientos provisionales sólo pueden renovarse cuando la necesidad institucional subsista, y prohíbe que esta modalidad genere estabilidad laboral. Esta norma se ha consolidado como una referencia regional en cuanto a la claridad normativa y el respeto al mérito en el servicio público y la carrera administrativa de los servidores (Congreso Nacional de Chile, 1989).

Sobre la duración de los nombramientos provisionales, esta norma recoge que en algunos aspectos puede ser definido por la autoridad competente o jerárquicamente superior dentro de las instituciones públicas, pero como una regla de carácter general estas no pueden exceder del lapso de un año, y su renovación no será de forma automática, sino que por el contrario se realizará sólo cuando su necesidad no ha fenecido y deberá estar plenamente justificada por la autoridad competente.

Con estos dos conceptos sobre finalidad y duración de los nombramientos provisionales, observamos que, a diferencia de la legislación ecuatoriana, en la legislación chilena existen conceptos y tiempos plenamente definidos que al igual que la legislación colombiana no genera ningún tipo de ambigüedad o oscuridad al momento de aplicar dichos conceptos son consideraciones legales en las figuras del nombramiento provisional, cuestión que sí sucede a menudo en la legislación ecuatoriana.

Ambas legislaciones demuestran que es posible compatibilizar la flexibilidad administrativa con el respeto a los derechos laborales, mediante el establecimiento de límites temporales y procedimentales precisos. Para en el Ecuador llegar a esta armonía normativa se necesitan cambios que parten de la voluntad del legislador en reformas que permitan llegar a compatibilizar la normativa en estos dos aspectos.

Nutrir a la legislación ecuatoriana de estas experiencias analizadas desde el derecho comparado específicamente en Colombia y Chile se convierte en una necesidad imperante, pues la seguridad jurídica siempre se nutrirá desde brindar al recurso humano de una estabilidad con proyección futura en el ámbito en el que se desempeñen, incluir estos aspectos normativos tan específicos de estas dos legislaciones en la legislación ecuatoriana además coadyuvará al fortalecimiento de la institucionalidad Del Estado ecuatoriano en general y específicamente de las instituciones que componen cada uno de sus poderes,

Críticas doctrinarias y propuestas de reforma

Con base en el análisis doctrinario, jurisprudencial y comparado, se propone la reforma del artículo 17 de la LOSEP mediante la inclusión de un inciso que establezca lo siguiente:

“El nombramiento provisional tendrá carácter excepcional, no generará estabilidad laboral y su duración máxima será de un año, prorrogable por única vez y mediante resolución motivada de la autoridad nominadora.” Esta reforma permitirá dotar al sistema de carrera administrativa de mayor coherencia, garantizando seguridad jurídica, racionalidad administrativa y protección efectiva de los derechos de los servidores públicos.

RESULTADOS

En esta investigación se aplicó una encuesta a 30 servidores públicos del sector administrativo en el cantón Loja, con el fin de conocer su percepción sobre la estabilidad laboral otorgada por el nombramiento provisional y su adecuación al marco normativo vigente.

Tabla 1

Percepción sobre la garantía de estabilidad laboral en la LOSEP

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80%
No	6	20%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 1

Percepción sobre la garantía de estabilidad laboral en la LOSEP

Fuente: elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (80%) considera que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) garantiza estabilidad laboral en términos generales. Sin embargo, esta percepción contrasta con los hallazgos posteriores sobre el uso del nombramiento provisional.

Tabla 2



Aplicación del nombramiento provisional conforme al art. 17, literal b) de la LOSEP

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	6.7%
No	28	93.3%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2

Percepción sobre la garantía de estabilidad laboral en la LOSEP



Fuente: elaboración propia.

El 93.3% de los encuestados opina que la figura del nombramiento provisional no se aplica conforme a lo establecido en el artículo 17, literal b) de la LOSEP, lo que evidencia una desnaturalización práctica de esta figura legal.

Tabla 3

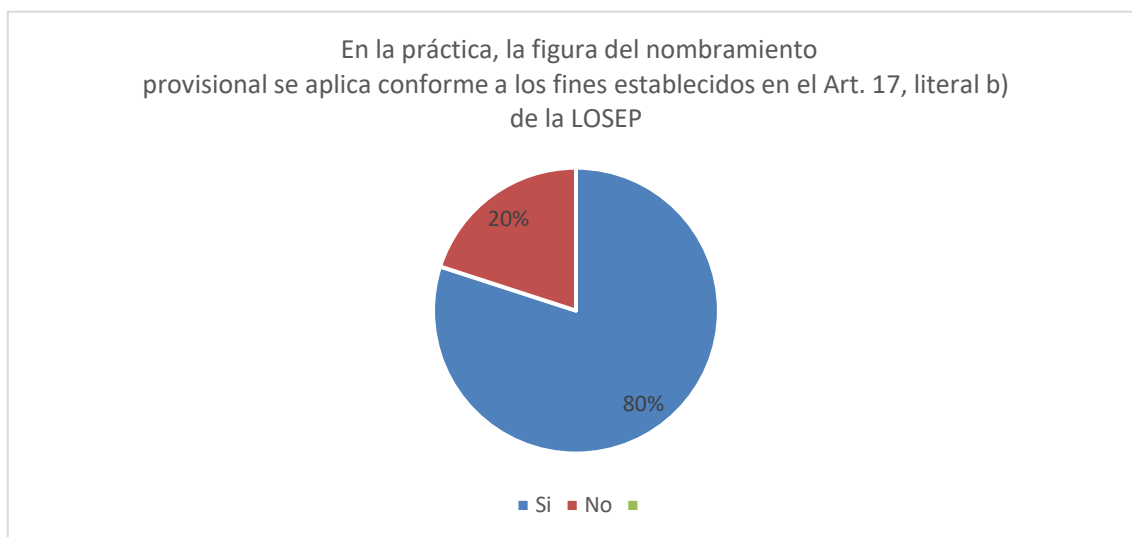
¿Considera usted que, en la práctica, la figura del nombramiento provisional se aplica conforme a los fines establecidos en el Art. 17, literal b) de la LOSEP?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	28	80%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3

¿Considera usted que, en la práctica, la figura del nombramiento provisional se aplica conforme a los fines establecidos en el Art. 17, literal b) de la LOSEP?



Fuente: elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (80%) considera que actualmente en las instituciones del sector público no se aplican o se utilizan según las condiciones establecidas en el artículo 17, literal b de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Tabla 4

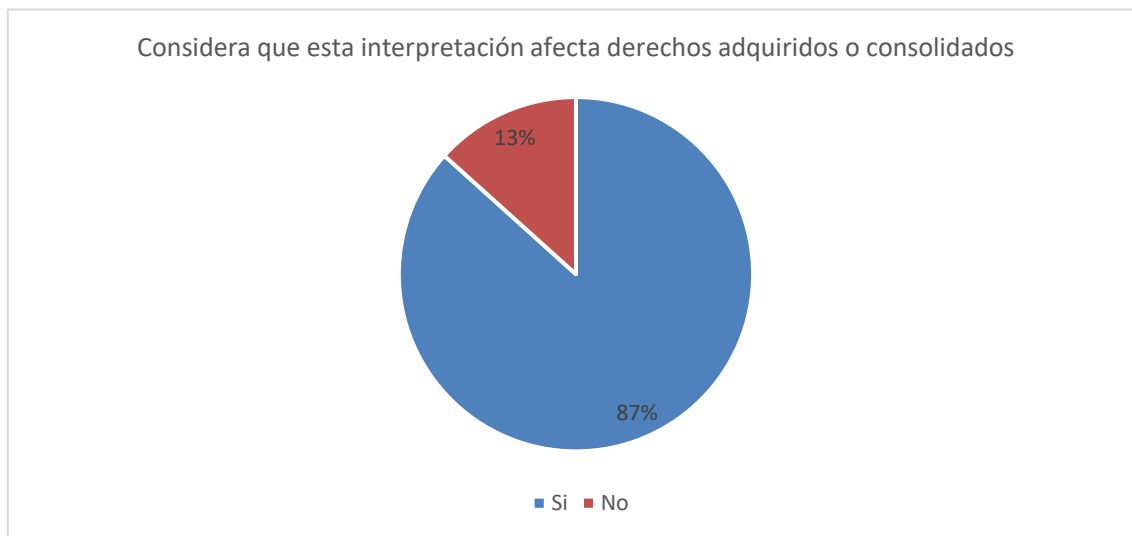
¿Qué opinión le merece el criterio de la Corte Constitucional que establece la vía contencioso-administrativa como mecanismo idóneo para tratar casos de servidores desvinculados con nombramiento provisional? ¿Considera que esta interpretación afecta derechos adquiridos o consolidados?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	87%
No	4	13%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4

¿Considera que esta interpretación afecta derechos adquiridos o consolidados?



Fuente: elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (87%) considera que efectivamente que el criterio de la Corte Constitucional que establece la vía contencioso-administrativa como mecanismo idóneo para tratar casos de servidores desvinculados con nombramiento provisional afecta los derechos consolidados.

Tabla 5

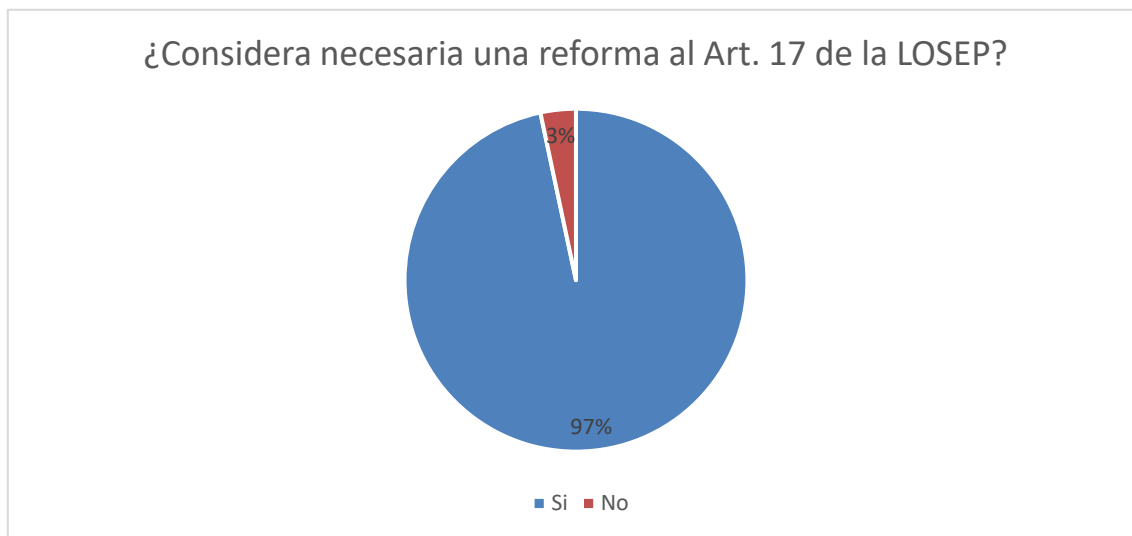
¿Considera necesaria una reforma al Art. 17 de la LOSEP?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 5

¿Considera necesaria una reforma al Art. 17 de la LOSEP?



Fuente: elaboración propia.

El 97% de los participantes considera que el artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público debe ser reformado.

DISCUSIÓN

Al analizar la figura del nombramiento provisional establecido en la Ley Orgánica de servicio público, se contempla que, a criterio de los encuestados, esta figura se debe utilizar en algunos escenarios en los cuales la Función Pública debe solventar la necesidad institucional de un recurso humano en determinado puesto de trabajo. Así como el cumplimiento del requisito sine qua non, como la real determinación de la necesidad y que dicha necesidad sea de carácter netamente temporal.

Este debate ha conllevado a que en la vía constitucional se deben ventilar todas las cuestiones que se derivan de la desvinculación de servidores públicos bajo esta figura contractual la vía jurisdiccional y constitucional, para los encuestados este escenario jurídico complejo de por sí, se nutrió con los pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional del Ecuador en relación a si la vía jurisdiccional adecuada en la cual este tipo de controversias entre el sector público y sus servidores debía ser ventilada (vía contencioso administrativa).

Los resultados confirman la percepción generalizada de que el nombramiento provisional, tal como se aplica actualmente, no cumple los fines excepcionales establecidos en la LOSEP. Este hallazgo coincide con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que ha reiterado en sentencias como la No. 2903-2019/24 y 2006/18-EP/24 que la permanencia indefinida en esta modalidad desnaturaliza la carrera administrativa y afecta el principio de estabilidad laboral.

Todos estos hallazgos, desde la literatura, hasta las opiniones versadas por los encuestados hacen denotar que el nombramiento provisional, contemplado en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), constituye una figura que no aporta estabilidad real y duradera para el sector público con todas las implicaciones que en lo posterior esta nula estabilidad significa para todo lo que agrupa la institucionalidad del estado ecuatoriano.

No obstante, el tribunal ha limitado la tutela constitucional, orientando los conflictos hacia la jurisdicción contencioso-administrativa, lo que genera un vacío de protección inmediata. En contraste, la legislación comparada como la Ley 909 de 2004 en Colombia y la Ley 18.832 en Chile impone límites temporales estrictos y procedimientos objetivos para su aplicación, minimizando la discrecionalidad administrativa. La ausencia de tales salvaguardas en el Ecuador evidencia la necesidad urgente de una reforma legal que precise la naturaleza, límites y procedimientos del nombramiento provisional.

CONCLUSIONES

El presente trabajo académico concluye, en que:

La Ley Orgánica de servicio público si bien es un cuerpo normativo que coadyuve en el establecimiento y refuerzo de derechos inherentes a los servidores de carrera administrativa en el sector público, específicamente en la figura contractual del nombramiento provisional genera un problema jurídico que va en contra de los fines del ODS número 8.

Este estudio aporta evidencia empírica y análisis jurídico que permiten concluir que la figura del nombramiento provisional, en su configuración actual, genera una estabilidad laboral meramente aparente en la administración pública ecuatoriana. A diferencia de estudios previos, este trabajo integra un análisis combinado de jurisprudencia nacional, derecho comparado y percepción de actores clave del sector público, lo que fortalece la argumentación para una reforma legislativa.

Se recomienda modificar el artículo 17 de la LOSEP para establecer un plazo máximo de duración de un año, prorrogable por única vez mediante resolución motivada, y la obligatoriedad de convocar a concurso público de méritos y oposición para cubrir vacantes. Este ajuste no solo garantiza mayor coherencia normativa, sino que reforzaría la profesionalización y estabilidad del servicio público.

REFERENCIAS

- Carrión, K., Torres, M., Arandía, J., & Pino, E. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4).
- Contreras, F., & Valdivia, C. (2022). La temporalidad en la función pública chilena: Análisis jurídico y propuestas de reforma. *Revista Chilena de Derecho Público*, 34(1), 77–98.
- Espinosa Cadena, J. A., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2). <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>
- García Murillo, D. G., Calle García, A. J., & Solórzano Gómez, B. S. (2023). Examen Especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador. *Contribuciones a La Economía*, 21(2). <https://doi.org/10.51896/ce.v21i2.165>
- García, L., & Pérez, M. (2021). La estabilidad laboral y el mérito en la administración pública ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Derecho Público*, 14(2), 55–72.
- OLMEDA, A. P. (2021). Derecho de la función pública . Régimen jurídico de los funcionarios públicos. In *Derecho de la función pública . Régimen jurídico de los funcionarios públicos*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv20hctfc>
- Paguay, M. Á., & Morales, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 15(2).
- Ramírez, J. (2018). El nombramiento provisional y la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica Nacional.
- Rodríguez, P. (2020). Nombramientos provisionales y precariedad en el empleo público colombiano. *Revista Colombiana de Derecho Administrativo*, 17(1), 101–125.
- Silva, R. (2022). Ambigüedad normativa y estabilidad en el servicio público: retos y reformas. *Revista Latinoamericana de Derecho Administrativo*, 28(3), 201–223.
- Yugsi-Yugsi, M. del R., & Pinos-Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 7(3)

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .