

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2724>

La precarización laboral en los nombramientos provisionales

Job precarization in provisional appointments

Camilo Espartaco Torres Córdova

camilo.e.torres.c@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-6469-3776>

Investigador independiente

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 17 de septiembre de 2024. Aceptado para publicación: 01 de octubre de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En el presente trabajo de investigación se analiza la precarización laboral mediante la figura de los nombramientos provisionales ya que esta clase de nombramientos son utilizados para ingresar al servicio público y crear partidas presupuestarias, con estos nombramientos provisionales los servidores temporales suelen enfrentar una falta de beneficios sociales, como seguros de salud y pensiones, y a menudo reciben salarios más bajos en comparación con sus colegas permanentes. Esta situación agrava su vulnerabilidad económica y social, evidenciando una forma adicional de precarización en el sector público y lo más grave es que no permite la estabilidad ya que cuando se apertura el concurso de merecimientos de oposición y ellos no ganan los despiden. Los métodos utilizados fueron el analítico-sintético, histórico-lógico, dogmático jurídico, inductivo – deductivo, cualitativo-cuantitativo., con estos métodos se logró comprobar el objetivo principal de trabajo de investigación, esto es sobre la precarización laboral con la figura jurídica de los nombramientos provisionales.

Palabras clave: nombramientos provisionales, precarización laboral, derechos, garantías, equidad, cumplimiento normativo, capacidad, legalidad

Abstract

In this research work, job insecurity is analyzed through the figure of provisional appointments since this type of appointments are used to enter the public service and create budget items. With these provisional appointments, temporary servants usually face a lack of social benefits, such as health insurance and pensions, and often receive lower salaries compared to their permanent colleagues. This situation aggravates their economic and social vulnerability, evidencing an additional form of precariousness in the public sector and the most serious thing is that it does not allow stability since when the opposition competition is opened and they do not win, they are fired. The methods used were analytical-synthetic, historical-logical, dogmatic-legal, inductive-deductive, qualitative-quantitative. With these methods it was possible to verify the main objective of the research work, this is on job insecurity with the legal figure of provisional appointments.

Keywords: provisional appointments, job stability, labor precariousness, rights, guarantees, principles of merit, ability, and legality

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

Cómo citar: Torres Córdova, C. E. (2024). La precarización laboral en los nombramientos provisionales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 1562 – 1583. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2724>

INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se analiza la precarización laboral en los nombramientos provisionales y la efectividad de la acción de protección ante la vulneración de derechos constitucionales en dichos contratos, específicamente bajo el marco de la Ley Orgánica de Servicio Público.

La acción de protección es la vía adecuada cuando los nombramientos provisionales son desnaturalizados por instituciones públicas, resultando en la violación de los derechos constitucionales del trabajador. El reconocimiento del derecho al trabajo por parte del Estado ecuatoriano, conforme a la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público. La normativa y las resoluciones judiciales, revelando que el marco legal es ineficiente y vulnera principios constitucionales, la motivación radica en los nombramientos provisionales que pueden dejar sin sustento a familias ecuatorianas, buscando fortalecer los concursos de méritos y oposición propuestos por el Ministerio del Trabajo, es decir que si el Estado cumple con lo establecido en la Constitución, con el fin de establecer criterios jurídicos que garanticen los derechos y obligaciones laborales

Los nombramientos provisionales son una figura en el ámbito del empleo público y la administración pública que permite a las instituciones contratar a los servidores públicos de manera temporal para cubrir vacantes o necesidades urgentes en la administración pública. Estos nombramientos se utilizan comúnmente cuando es necesario ocupar un cargo de forma inmediata mientras se realiza un proceso de selección formal o se resuelven cuestiones administrativas (Pérez 2019).

A diferencia de los nombramientos permanentes, que suelen seguir un proceso riguroso de concurso de mérito y oposición para garantizar la estabilidad y la idoneidad del servidor, los nombramientos provisionales son menos permanentes y se realizan con criterios más flexibles. Los nombramientos provisionales no ofrecen el mismo nivel de estabilidad que los nombramientos permanentes. El funcionario provisional tiene menos garantías de permanencia en el cargo.

Los nombramientos provisionales permiten a las instituciones públicas contratar servidores públicos de manera temporal para cubrir vacantes o necesidades urgentes. Se emplean comúnmente para ocupar cargos de forma inmediata mientras se lleva a cabo un proceso de selección formal o se resuelven cuestiones administrativas. A diferencia de los nombramientos permanentes, que requieren un riguroso concurso para asegurar estabilidad e idoneidad, los nombramientos provisionales ofrecen menos estabilidad y se basan en criterios más flexibles. Aunque están regulados por la Ley de Servicio Público y otros marcos normativos que establecen las condiciones, derechos y deberes de los servidores en esta modalidad, los nombramientos provisionales brindan menos garantías de permanencia en el cargo.

El proyecto de investigación constituye el documento base del investigador cuyas especificaciones le permiten acceder a orientarse al ejecutar el trabajo, sobre la necesidad de abordar la problemática de la precarización laboral en el contexto de los nombramientos provisionales en Ecuador, específicamente en el ámbito de la administración pública, y evaluar la efectividad de la acción de protección como mecanismo para salvaguardar los derechos constitucionales de los trabajadores afectados.

Los nombramientos provisionales, aunque necesarios para el funcionamiento de las instituciones públicas, presentan características que los hacen precarios, tales como la falta de estabilidad laboral, acceso limitado a la carrera administrativa y beneficios reducidos en comparación con los servidores de carrera. Esta precarización impacta directamente en la vida de las familias ecuatorianas, dejándolas vulnerables y sin un sustento adecuado. La acción de protección se presenta como un recurso

fundamental para los trabajadores afectados, permitiéndoles acceder a una vía rápida y efectiva para hacer valer sus derechos.

En fin, la investigación tuvo como finalidad determinar si los nombramientos provisionales, aunque necesarios para el funcionamiento de las instituciones públicas, presentan características que los hacen precarios, tales como la falta de estabilidad laboral, acceso limitado a la carrera administrativa y beneficios reducidos en comparación con los servidores de carrera. Esta precarización impacta directamente en la vida de las familias ecuatorianas, dejándolas vulnerables y sin un sustento adecuado, pero para llegar a este objetivo general se utilizó los métodos analítico-sintético, histórico-lógico, dogmático jurídico, inductivo – deductivo, cualitativo-cuantitativo., con estos métodos a través del análisis doctrinario, jurídico y encuestas se logró comprobar el objetivo principal y específicos del trabajo de investigación, esto es sobre la precarización laboral con la figura jurídica de los nombramientos provisionales, evidenciando así esta vulneración de la estabilidad laboral debiéndose activar la acción de protección para garantizar este derecho.

Objetivos

Objetivo general

- Establecer mediante la investigación si en los nombramientos provisionales existe precarización laboral.

Objetivos específicos

- Analizar el la jurisprudencia y el marco legal vigente en Ecuador, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador de 2008, la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, para identificar las disposiciones relacionadas con los contratos de servicios ocasionales y la protección de los derechos laborales de los trabajadores.
- Evaluar la efectividad de la acción de protección como mecanismo legal para garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores frente a la desnaturalización de los nombramientos provisionales.
- Proponer recomendaciones y sugerencias de política pública para fortalecer la protección de los derechos laborales de los servidores públicos bajo la figura de nombramientos provisionales, con el objetivo de reducir la precarización laboral y promover la estabilidad y equidad en el empleo público en Ecuador.

METODOLOGÍA

La metodología de tipo no experimental, de nivel explicativo, y de corte transversal se desarrolla bajo un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), con la utilización de los métodos: dogmático-jurídico, inductivo-deductivo, analítico-sintético, comparativo, histórico-lógico y las técnicas de revisión bibliográfica y encuesta realizada a servidores públicos y expertos en derecho laboral (Tashakkori y Teddlie, 2003, citado en Barrantes, 2014)

Método es la forma de elaborar con orden determinados procesos para obtener un resultado. A continuación, se conceptualizan los métodos que se van a utilizar en la investigación:

Dogmático – jurídico, desde una interpretación del Derecho haciendo alusión a un recorte de rasgos relevantes y preferencias axiológicas que busquen la modificación o creación de normas jurídicas en contraposición del problema planteado.

Analítico-sintético, por el estudio minucioso de la naturaleza de la precarización laboral en los nombramientos provisionales y sus factores y elementos que contribuyen a este fenómeno.

Inductivo-deductivo, por integrar una vinculación de la precarización laboral en los nombramientos provisionales

Histórico – lógico, se comprende la institución jurídica desde el ámbito de la temporalidad en estricta vinculación con premisas actualmente vigentes y su posible propuesta de reforma para la estabilidad laboral.

DESARROLLO

Los nombramientos provisionales

En la Ley Orgánica de Servicio Público (2009) y en adelante LOSEP la palabra "nombramiento" se refiere al acto administrativo mediante el cual una persona es designada para ocupar un cargo público específico dentro de la administración estatal.

Uno de los contratos para ingresar al servicio público como servidor público, es el de nombramiento provisional, contratos que únicamente deben ser celebrados por cuestiones excepcionales legalmente establecidas en la normativa legal pertinente, "Procede para casos y períodos específicos, determinados en la ley." (Pérez, 2014, p 31).

La LOSEP es la normativa que regula el ingreso, la estabilidad y el régimen disciplinario de los servidores públicos en Ecuador. En este marco legal, el nombramiento se define como el acto administrativo mediante el cual se confiere a una persona la titularidad de un cargo público de manera permanente. Esto implica que el servidor público nombrado tiene derechos y garantías específicas, incluyendo la estabilidad en el cargo, sujeto a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Los nombramientos en la LOSEP se basan en los principios de mérito, capacidad y legalidad. Las personas que acceden a un cargo público mediante nombramiento deben cumplir con los requisitos establecidos por la ley, tales como formación académica, experiencia laboral y competencias específicas para el desempeño del cargo.

Según la LOSEP, el nombramiento es el acto administrativo mediante el cual una persona es designada de manera permanente para ocupar un cargo público específico en la administración estatal o gubernamental. Este nombramiento implica derechos y garantías, incluyendo la estabilidad en el cargo, sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

En la Ley Orgánica De Servicio Público (2009) refiere sobre las clases de nombramientos entre ellos permanentes y provisionales y en cuanto a los segundos enuncia:

Provisionales: Aquellos que se expiden para ocupar

El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior (Art. 17).

Los Nombramientos Provisionales representan una práctica administrativa en los campos del derecho administrativo y laboral. En lo que se basa a trabajo, se refieren a la designación temporal de servidores públicos para ocupar funciones específicas, usualmente bajo condiciones específicas y a la espera de una designación permanente. Esta práctica está regulada por normativas que establecen derechos y obligaciones para los servidores públicos.

Es un nombramiento para cubrir una vacante de manera urgente cuando no hay candidatos disponibles con nombramiento permanente. Este tipo de nombramiento provisional tiene una duración limitada y puede ser renovado o convertido en permanente mediante un concurso público de mérito y oposición (Dromi, 2001).

Los nombramientos provisionales están relacionados con la precarización laboral debido a que contribuyen a la inestabilidad en el empleo y a la falta de protección social adecuada para los servidores públicos. Es decir que, los nombramientos provisionales y contratos ocasionales, son característicos por su falta de garantías de continuidad y seguridad laboral (Vergara, 2015).

Esto implica que los servidores con nombramiento provisional estén expuestos a la incertidumbre respecto a la duración de su empleo y a la inseguridad jurídica y económica, ya que este nombramiento no proporciona los beneficios y derechos laborales, como la seguridad en el empleo.

Por lo tanto, los nombramientos provisionales son verdadero ejemplo de cómo las prácticas laborales precarias pueden afectar negativamente a los servidores públicos al comprometer su estabilidad y bienestar económico, contribuyendo así a la perpetuación de la precarización laboral en la sociedad. Al no tener una seguridad jurídica mediante estos tipos de nombramientos y contratos los servidores no pueden llegar a cumplir su proyecto de vida.

Precarización laboral

Este punto es muy importante en la investigación realizada puesto que la precariedad laboral consiste en un aumento de la vulnerabilidad de los servidores a consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y su trayectoria laboral, lo que supone un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en la estabilidad del empleo como en la calidad de las condiciones de trabajo. (Cano, 1998)

El problema con la precarización laboral es que apunta al hecho de que la precarización no solo se debe a una duración limitada del contrato, sino también a la insuficiencia salarial y la progresión salarial, la falta o la reducción del acceso a las leyes legales y la protección social, y la organización de los procesos laborales y el control laboral. Los debates sobre la precarización laboral son significativos para comprender la transformación del mercado laboral y el análisis sociocultural de las nuevas formas de relaciones de producción. (Boffi, 2015)

La precarización laboral es particularmente evidente en los nombramientos provisionales. Estos nombramientos, por su propia naturaleza temporal, generan una sensación constante de inseguridad entre los servidores. La incertidumbre sobre la duración del contrato y la posibilidad de renovación afecta negativamente el bienestar psicológico y el desempeño laboral, ya que los servidores pueden sentirse menos motivados y comprometidos. (Rodríguez y Muñoz, 2011).

En los nombramientos provisionales, los servidores a menudo tienen acceso limitado o nulo a beneficios sociales como seguros de salud, pensiones y subsidios por desempleo. Esta falta de protección aumenta la vulnerabilidad de los servidores en caso de enfermedad o accidente, exacerbando la inseguridad económica y social que enfrentan, aunque no siempre es el caso, estos contratos a veces están asociados con una remuneración insuficiente.

Así mismo los servidores públicos con nombramientos provisionales pueden estar sujetos a largas jornadas laborales, a menudo sin la compensación adecuada. Esto se debe a que los empleadores pueden aprovechar la temporalidad para exigir más horas sin ajustar el salario o las condiciones laborales. El desequilibrio entre la vida laboral y personal también puede ser una consecuencia, afectando la salud física y mental, esto aumenta la demanda agregada y aumenta la desigualdad económica y social.

La prevalencia de nombramientos provisionales y sus condiciones precarias pueden contribuir a una mayor desigualdad dentro del mercado laboral, al crear una división entre servidores permanentes y provisionales. Esto puede perpetuar ciclos de pobreza y exclusión social.

Para mitigar la precarización, es fundamental implementar políticas que garanticen contratos más estables y mejores condiciones para los servidores provisionales. Esto incluye asegurar que tengan acceso a beneficios sociales adecuados y que se respete un salario justo. Es importante establecer regulaciones que limiten las jornadas laborales excesivas y aseguren una compensación adecuada para los servidores temporales.

Las reformas estructurales que promuevan la estabilidad en el empleo y protejan a los servidores temporales son cruciales. Estas reformas pueden incluir la regulación más estricta de las prácticas laborales y la implementación de medidas que aseguren condiciones laborales justas para todos los servidores, independientemente de la naturaleza provisional de su contrato (Vergara, 2015).

Finalmente, los nombramientos provisionales al reflejar muchas de las características de la precarización laboral, impactan negativamente en los servidores públicos en términos de seguridad, estabilidad y bienestar. Estos problemas requieren una combinación de políticas laborales y reformas estructurales para mejorar las condiciones de trabajo.

Inestabilidad laboral

Muchos servidores públicos en Ecuador enfrentan nombramientos provisionales, contratos ocasionales. Esta inestabilidad afecta su seguridad laboral y genera incertidumbre sobre su estabilidad económica y profesional.

Para ello desde la perspectiva personal los siguientes que a continuación se describe se dan cuando un servidor público tiene la figura laboral de nombramiento provisional:

Salarios bajos y falta de incentivos: A menudo, los salarios de los servidores públicos no son competitivos en comparación con el sector privado o no se ajustan adecuadamente a las responsabilidades y funciones que desempeñan lo que agrava la precariedad laboral.

Carga de trabajo y condiciones de trabajo adversas: Muchos servidores públicos enfrentan una carga de trabajo elevada, horarios extendidos y condiciones laborales adversas que afectan su salud física y emocional. Esto incluye la falta de recursos adecuados, infraestructura deficiente y ambientes laborales estresantes.

Falta de reconocimiento y valoración: En algunos casos, los servidores públicos no reciben el reconocimiento adecuado por su labor, lo cual puede desmotivar y afectar su compromiso y dedicación hacia el servicio público.

Impacto en la calidad de los servicios públicos: La precarización laboral de los servidores públicos tiene un impacto directo en la calidad y eficiencia de los servicios que prestan a la ciudadanía. Esto puede traducirse en una atención deficiente, tiempos de espera prolongados y una menor capacidad de respuesta a las necesidades y demandas de la población.

Sin duda alguna los servidores públicos a fin de que no les inicie un sumario administrativo no reclaman estas vulneraciones sobre sus derechos laborales garantizados en el Declaración Universal de Humanos y estándares internacionales y nacionales.

Derecho al trabajo

El trabajo puede entenderse como cualquier actividad física o mental realizada por personas, sea remunerada o no, con el propósito de producir bienes o servicios. El trabajo se refiere a la contribución de los individuos a la producción de bienes y servicios dentro de un sistema económico. Es fundamental para la generación de riqueza y el desarrollo económico. (Tejedor Gómez y Arias Montero, 2022, p.64)

Desde el punto de vista del derecho laboral, el trabajo se define como la prestación de servicios subordinados a cambio de una remuneración o salario. (Bustamante, 2002, 24). Este ámbito regula las relaciones entre empleadores y servidores, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes.

El trabajo no solo se trata de una actividad económica, sino también de un proceso fundamental para la organización y estructuración de las sociedades humanas. Las diversas formas de trabajo y las divisiones laborales reflejan y, a su vez, moldean las dinámicas sociales y culturales. Por ejemplo, la especialización laboral y las jerarquías en el trabajo ayudan a establecer roles sociales, relaciones de poder y normas culturales dentro de una sociedad. Esto permite entender cómo las estructuras sociales se forman y se mantienen a través de prácticas laborales y cómo estas estructuras influyen en la identidad y cohesión social (Vergara, 2015).

Las prácticas laborales y las organizaciones del trabajo revelan mucho sobre las prioridades, valores y normas de una cultura. Las diferencias en el trabajo entre sociedades pueden mostrar cómo las culturas valoran diferentes aspectos de la vida y cómo estas valoraciones se reflejan en las prácticas laborales. Es decir, la aportación de las personas a la producción de bienes y servicios dentro de un sistema económico. Esta contribución es esencial para la creación de riqueza y el desarrollo económico. El trabajo permite la generación de productos y servicios que son fundamentales para el funcionamiento y crecimiento de la economía.

La manera en que el trabajo se organiza y se remunera tiene un impacto directo en la acumulación de riqueza y en el desarrollo económico. La eficiencia en el uso del trabajo y la maximización de la productividad son claves para el progreso económico. Además, las políticas laborales y la inversión en capital humano pueden influir en la prosperidad económica y en el bienestar general de la sociedad.

En el ámbito del derecho administrativo, el trabajo se centra en la aplicación e implementación de los principios fundamentales por parte de la administración pública. Esto incluye la ejecución de políticas

y la toma de decisiones que deben estar alineadas con principios como la eficacia, la eficiencia y el compromiso con el bien común.

La administración pública realiza una serie de actividades y toma decisiones que tienen un impacto directo en la vida de los ciudadanos y en el funcionamiento de la sociedad. La correcta implementación de los principios administrativos asegura que el trabajo de la administración sea transparente, justo y orientado a la mejora del bienestar general. La eficacia y la eficiencia en la administración pública son esenciales para garantizar que los recursos se utilicen de manera óptima y que los servicios proporcionados cumplan con los estándares de calidad esperados.

Es un principio fundamental en el ámbito del derecho laboral y de los derechos humanos, que establece que toda persona tiene el derecho de acceder a un empleo digno y de disfrutar de condiciones laborales justas y equitativas.

El derecho al trabajo se puede definir como el derecho humano fundamental que reconoce la posibilidad y la libertad de toda persona de participar en la actividad económica, con el fin de obtener un medio de vida adecuado y digno, en condiciones de igualdad y sin discriminación. (Rodríguez y Muñoz, A, 2011).

Este derecho está consagrado en diversos instrumentos internacionales y en nuestra Constitución de la República del Ecuador (2008). Por ejemplo, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" (Art. 23).

El derecho al trabajo comprende no sólo la posibilidad de conseguir empleo, sino también el acceso a condiciones laborales justas y equitativas, que incluyen una remuneración adecuada y equitativa. El objetivo fundamental de este derecho es garantizar que todas las personas puedan encontrar un trabajo que les permita vivir con dignidad, lo cual contribuye al desarrollo económico y social de la sociedad.

El empleo público está regulado por normas diferentes de las que encuadran el empleo privado, integradas en el marco del Derecho Administrativo.

El empleo público se refiere a las posiciones laborales ocupadas por individuos que trabajan para el gobierno en cualquiera de sus niveles: local, regional, nacional o internacional. Este tipo de empleo abarca una amplia gama de roles y responsabilidades en sectores como la administración pública, la educación, la salud, la seguridad, entre otros (Maloney, 2004)

El sector público es típicamente el principal empleador en las economías modernas. La provisión de servicios básicos como educación, salud, seguridad ciudadana y justicia, entre otros, lo convierte en un actor central en los mercados laborales, con incidencia en los resultados agregados de empleo, salarios, informalidad y otras variables. Además, el empleo público es un indicador de la participación estatal en toda la economía, un tema de enorme relevancia con implicaciones sobre los equilibrios macroeconómicos, la eficiencia asignativa y la distribución del ingreso. (Gasparini y Tornarolli, 2009). Esto hace que documentar el tamaño del empleo público, sus cambios en el tiempo, su comportamiento cíclico y sus características sea vital en todo diagnóstico económico.

El empleo público se define como las ocupaciones desempeñadas por servidores que trabajan para el gobierno en diferentes niveles: local, regional, nacional o internacional. Incluye una variedad de funciones y deberes en áreas como la administración pública, la educación, la salud y la seguridad, en todas las esferas estatales. (Dromi, 2001),

El empleo público abarca los puestos ocupados por personas contratadas o designadas para trabajar en el sector público. Estos trabajos se distribuyen en varias ramas y niveles de la administración del gobierno, y tienen la responsabilidad de realizar diversas funciones, que van desde la prestación de servicios esenciales hasta la formulación de políticas y la gestión de recursos públicos. (Rodríguez, y Muñoz, 2011).

Los empleos públicos se enfocan en la provisión de servicios y la salvaguarda de los intereses públicos, abarcando áreas críticas como la salud, la seguridad, la educación y la administración judicial. Estos roles son esenciales para asegurar el bienestar general y el eficaz funcionamiento del Estado. Final del formulario

Promueve una administración más deficiente, ya que las personas más calificadas no son colocadas en posiciones clave dentro del gobierno. Además, al aumentar la influencia de factores externos como la política o las relaciones personales, no se fortalece la integridad del proceso de selección y se maximiza el riesgo de favoritismo y nepotismo.

Por otro lado, este tipo de procesos también genera desconfianza en las instituciones gubernamentales. Cuando los ciudadanos perciben que los servidores públicos no son seleccionados en base a su mérito, se genera la visión de falta de equidad y justicia en el sistema, lo que puede conducir a una mayor ilegitimidad y desaprobación a las políticas públicas implementadas.

El empleo público está sujeto a normativas y leyes específicas pero que no se cumplen y que no regulan las condiciones de trabajo, los derechos y deberes de los servidores públicos, así como los principios de eficiencia, rendición de cuentas y ética en el servicio público.

Los servidores públicos desempeñan un papel crucial en el desarrollo socioeconómico al proporcionar servicios esenciales, apoyar el crecimiento económico y promover la cohesión social a través de políticas públicas efectivas y equitativas

Derechos de los servidores públicos

Los derechos de los servidores públicos son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas, protección frente a abusos y un ambiente de trabajo adecuado. Estos derechos pueden variar según el país y la legislación específica, pero generalmente incluyen los siguientes aspectos:

Los servidores públicos tienen derecho a la estabilidad en el empleo, especialmente aquellos con nombramiento permanente, que están protegidos contra el despido arbitrario y tienen garantías de continuidad en el servicio público, siempre que cumplan con las normativas y procedimientos establecidos.

Incluyen derechos como el pago puntual y justo de salarios, la protección contra la discriminación laboral, el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, y el derecho a jornadas de trabajo razonables y períodos de descanso adecuados.

Los servidores públicos tienen derecho a estar cubiertos por un sistema de seguridad social que incluya seguro de salud, pensiones y otros beneficios sociales que protejan su bienestar y el de sus familias.

Los servidores públicos tienen derecho a recibir formación continua y oportunidades de desarrollo profesional que les permitan mejorar sus habilidades, competencias y capacidades en el desempeño de sus funciones.

Los servidores públicos tienen derecho a ser tratados con igualdad y sin discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión, discapacidad u otras características personales. (Vergara, 2015).

Los servidores públicos tienen derecho a la protección de sus datos personales y a la privacidad de su empleo público, asegurando que la información confidencial sea manejada de manera adecuada y segura.

En el ejercicio de sus funciones, los servidores públicos tienen derecho a expresar opiniones y puntos de vista dentro de los límites establecidos por la ley y el código de ética profesional, sin temor a represalias injustificadas.

Estos derechos forman parte de un marco normativo diseñado para proteger los intereses y el bienestar de los servidores públicos, promoviendo condiciones laborales justas y respetuosas tanto para ellos como para la sociedad a la que sirven.

La precarización laboral en los nombramientos provisionales y la efectividad de los mecanismos legales para garantizar derechos en estos contratos, específicamente bajo el marco de la Ley Orgánica de Servicio Público, son temas cruciales. Los nombramientos provisionales, a menudo considerados precarios debido a su falta de estabilidad laboral y de acceso a la carrera administrativa, han sido fundamentales para que las entidades del sector público cumplan con sus objetivos institucionales.

El Estado ecuatoriano debería asegurar la estabilidad en el empleo público a través de un sistema robusto y transparente, que garantice los derechos de los servidores y permita a las instituciones cumplir sus funciones de manera eficiente. El artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “podrá interponerse [una acción] cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La falta de seguridad jurídica que enfrentan los servidores públicos con nombramientos provisionales ha llevado a una inestabilidad en sus empleos debido a despidos unilaterales por parte del empleador, sin seguir los procedimientos legales administrativos. Este panorama subraya la necesidad de fortalecer los concursos de méritos y oposición, promovidos por el Ministerio del Trabajo, para asegurar que el ingreso al sector público se base en criterios justos y transparentes, garantizando la estabilidad laboral

RESULTADOS

Tabla 1

¿Los nombramientos provisionales precarizan a los servidores públicos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	77 %
No	7	23 %
Total	30	100 %

Gráfico 1

Los nombramientos provisionales precarizar a los servidores públicos



Fuente: elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (77%) cree que los nombramientos provisionales precarizan a los servidores públicos, indicando una percepción generalizada de inseguridad y falta de estabilidad asociada con los nombramientos provisionales, mientras que el (23%) manifestaron que no existe precarización laboral ya que prestan sus servicios con una figura laboral que prevé la norma sustantiva.

Tabla 2

¿Está de acuerdo con la creación de nuevas leyes para regularizar los nombramientos provisionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17 %
Total	30	100 %

Gráfico 2

Creación de nuevas leyes para regularizar los nombramientos provisionales



Fuente: elaboración propia.

El 83% de las personas está a favor de introducir nuevas leyes para regular los nombramientos provisionales, lo que demuestra un amplio acuerdo sobre la urgencia de mejorar la regulación y asegurar una mayor estabilidad, mientras que el 17 % expresa que está regulado en la norma sustantiva

Tabla 3

¿Está de acuerdo con la desnaturalización de los nombramientos provisionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	67%
No	10	33 %
Total	30	100 %

Gráfico 3

Desnaturalización de los nombramientos provisionales



Fuente: elaboración propia.

De los encuestados (67%) apoya la desnaturalización de los nombramientos provisionales, lo que podría implicar un deseo de limitar el uso de esta figura y el 33% no porque esto no permitiría crear las partidas para la creación puestos.

Tabla 4

¿Se deben considerar las sentencias judiciales ante la desnaturalización de los nombramientos provisionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	89%
No	3	11 %
Total	30	100 %

Gráfico 4

Considerar sentencias judiciales ante la desnaturalización de los nombramientos provisionales



Fuente: elaboración propia.

Un alto porcentaje (89%) considera que las sentencias judiciales deben ser tomadas en cuenta en la desnaturalización de los nombramientos provisionales, lo que refleja una creencia en la importancia de la jurisprudencia en la protección de los derechos laborales y administrativos.

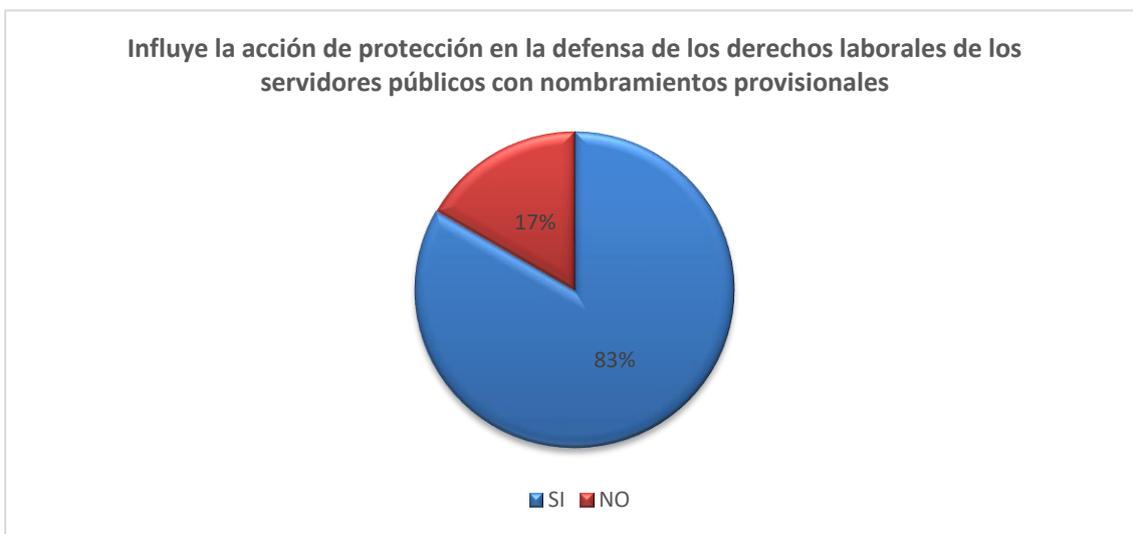
Tabla 5

¿Influye la acción de protección en la defensa de los derechos laborales de los servidores públicos con nombramientos provisionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17 %
Total	30	100 %

Gráfico 5

Influye la acción de protección en la defensa de los derechos laborales de los servidores públicos con nombramientos provisionales



Fuente: elaboración propia.

La mayoría (83%) considera que la acción de protección juega un papel importante en la defensa de los derechos laborales y administrativos, destacando su función en la garantía de derechos de vulnerabilidad.

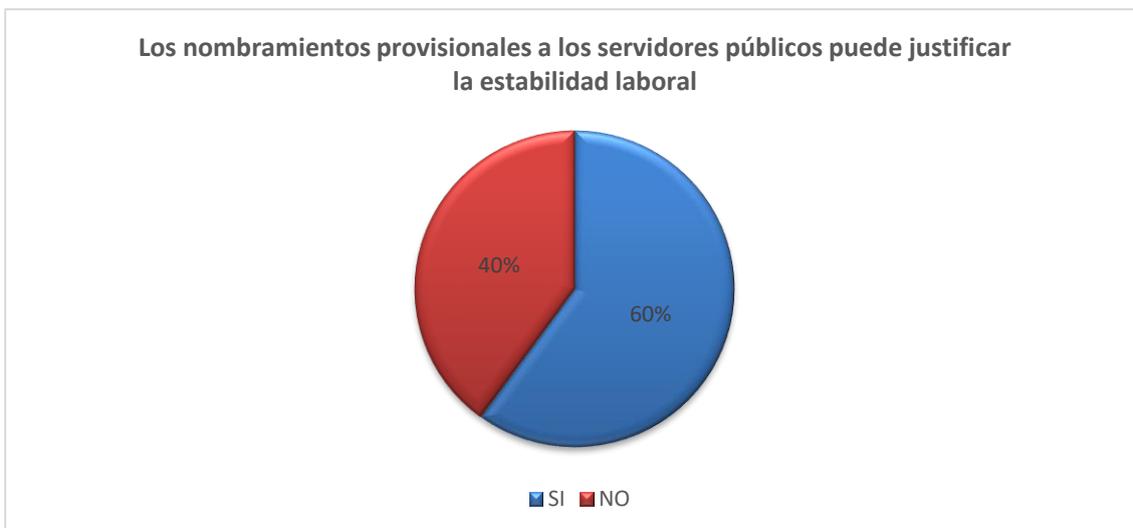
Tabla 6

¿El otorgamiento de nombramientos provisionales a los servidores públicos puede justificar la estabilidad laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17 %
Total	30	100 %

Gráfico 6

Los nombramientos provisionales a los servidores públicos pueden justificar la estabilidad laboral



Fuente: elaboración propia.

La mayoría (60%) opina que el otorgamiento de nombramientos provisionales no puede justificar la estabilidad laboral, evidenciando una percepción de que estos nombramientos no proporcionan una verdadera estabilidad a largo plazo.

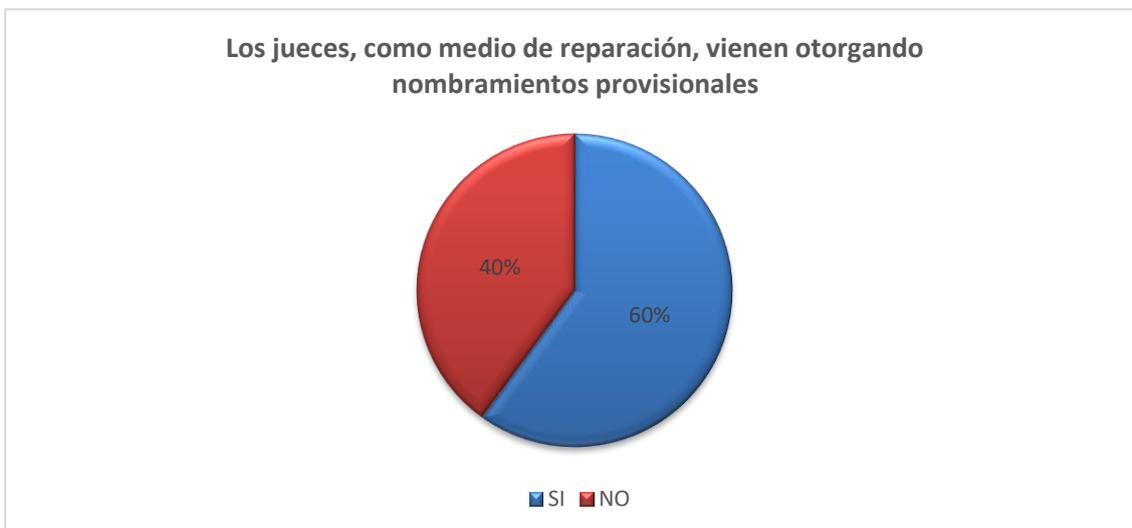
Tabla 7

¿Los jueces, como medio de reparación, vienen otorgando nombramientos provisionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17 %
Total	30	100 %

Gráfico 6

Los jueces, como medio de reparación, vienen otorgando nombramientos provisionales



Fuente: elaboración propia.

Un 60% de los encuestados cree que los jueces otorgan nombramientos provisionales como medio de reparación, lo que sugiere que esta práctica es reconocida en la resolución de conflictos laborales.

DISCUSIÓN

La falta de seguridad jurídica que enfrentan los servidores públicos con nombramientos provisionales ha provocado inestabilidad en sus empleos debido a despidos unilaterales por parte del empleador, sin seguir los procedimientos legales administrativos. Por esta razón, han tenido que recurrir a acciones de protección como mecanismo jurisdiccional para asegurar el respeto de los derechos laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador vigente, la cual contempla derechos y garantías fundamentales en favor de los ciudadanos, con el objetivo de construir una sociedad más justa y equitativa.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) refiere que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos que garantiza esta Constitución” (p. 14). Por lo tanto, el Estado tiene la responsabilidad de asegurar que los derechos constitucionales se respeten y se cumplan, incluyendo el derecho al trabajo establecido en el artículo 33 de la Carta Magna, como una garantía fundamental para los ciudadanos institucionales. Acceder al servicio público incluye: a) nombramientos permanentes; b) nombramientos provisionales; c) libre nombramiento y remoción; y d) períodos fijos.

Por lo tanto, al analizar la naturaleza y alcance del nombramiento provisional, se observa que este no brinda estabilidad, y su duración está directamente relacionada con el tiempo que tome realizar el concurso público de méritos y oposición, en el cual se selecciona al ganador que ocupará la vacante de manera permanente.

Sin embargo, la terminación unilateral de funciones de servidores públicos por parte de la autoridad nominadora, respaldada por el artículo 85 de la LOSEP, que permite “remover libremente a las y los servidores que ocupen los puestos señalados en los literales a) y h) del Art. 83 de esta ley”, plantea la posibilidad de enfrentar un problema jurídico que puede vulnerar el derecho constitucional al trabajo.

El problema a analizar es la precarización de los nombramientos provisionales en base a la estabilidad y la desvinculación laboral contemplada en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General, la doctrina, las sentencias sobre acciones de protección relacionadas con la desvinculación de servidores públicos con nombramiento provisional, y artículos científicos pertinentes sobre el tema para proporcionar respuestas a la pregunta planteada en este artículo.

Se plantea soluciones que buscan mejorar la gestión pública mediante la toma de decisiones adecuadas por parte de la autoridad en la administración de recursos humanos, observando en todo nivel los derechos consagrados en la Constitución a favor de los servidores públicos que presten sus servicios bajo la modalidad de nombramientos provisionales, con el objetivo de prevenir la inestabilidad y la precarización del trabajo.

La segunda generación de principios del derecho del trabajo nos indica que, una vez reconocido plenamente que el Derecho del Trabajo forma parte del sistema de Derechos Humanos, y que este reconocimiento se encuentra en la Constitución de cada país y en instrumentos internacionales (especialmente aquellos sobre derechos económicos, sociales y culturales, anteriormente denominados de segunda generación, así como en los convenios internacionales de trabajo), se puede hablar con propiedad de un bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales.

Así, el sistema de Derechos Humanos Laborales y sus instituciones presenta un segundo conjunto de principios del Derecho del Trabajo. Dentro de estos principios de segunda generación, en un sistema abierto a progresos, se incluyen tanto los principios comunes al sistema general de los

La terminación unilateral de funciones de servidores públicos con nombramiento provisional afecta derechos fundamentales del servidor, activando la acción de protección como una garantía jurisdiccional que debe ser resuelta por un juez constitucional. En la mayoría de los casos, estos fallan a favor del accionante, al identificar indiscutiblemente la vulneración de derechos esenciales, como el derecho al trabajo, la estabilidad y la seguridad jurídica.

CONCLUSIONES

La presente investigación destaca la necesidad urgente de implementar reformas y establecer una regulación más estricta para abordar la precarización laboral que afecta a los servidores públicos con nombramientos provisionales. Los hallazgos subrayan que la falta de estabilidad y seguridad jurídica inherente a estos nombramientos contribuye a una situación laboral precaria, caracterizada por la incertidumbre y la ausencia de garantías adecuadas.

Los nombramientos provisionales, por su naturaleza temporal y flexible, no proporcionan una base sólida de estabilidad laboral. Esta inestabilidad afecta profundamente el bienestar económico y profesional de los servidores públicos, quienes viven con la constante preocupación sobre la duración de sus empleos y la protección de sus derechos laborales. La inseguridad permanente puede disminuir la moral, la productividad y el compromiso de los empleados, lo que resulta en un entorno laboral menos eficiente y más estresante.

Los procedimientos relacionados con los nombramientos provisionales a menudo carecen de una documentación adecuada y las normas jurídicas aplicadas no siempre se ajustan a las circunstancias específicas de cada caso. La falta de argumentación lógica en las decisiones sobre estos nombramientos genera resoluciones arbitrarias y una deficiencia en la motivación adecuada. Esta falta de claridad y consistencia en la aplicación de normas afecta negativamente el debido proceso y la seguridad jurídica, provocando incertidumbre y desconfianza entre los servidores públicos.

Se han identificado problemas recurrentes como la falta de notificación adecuada y el incumplimiento de los procedimientos establecidos. Estos problemas no solo afectan el debido proceso, sino que

también comprometen la seguridad jurídica de los servidores públicos. Un proceso administrativo transparente y bien regulado es esencial para garantizar que los servidores sean tratados de manera justa y que sus derechos sean protegidos de manera efectiva.

Hay un consenso generalizado sobre la precarización laboral derivada de los nombramientos provisionales, lo que ha llevado a un amplio apoyo para la creación de nuevas leyes y la revisión de esta figura. A pesar de que la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y las acciones constitucionales se consideran herramientas importantes para proteger los derechos laborales, el sistema actual sigue siendo visto como insuficiente para asegurar una verdadera estabilidad en el empleo.

La investigación resalta la urgencia de implementar reformas que mejoren la regulación de los nombramientos provisionales y garanticen condiciones laborales más justas y estables. Estas reformas no solo beneficiarán a los servidores públicos al proporcionarles una mayor seguridad y estabilidad, sino que también contribuirán a un entorno laboral más equitativo y eficiente en el sector público.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador (Registro oficial 449 de 20 de octubre de 2008). <https://bit.ly/2B93igl>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de octubre 2010). Ley Orgánica del Servicio Público. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>
- Asamblea Nacional. Código Orgánico Administrativo. Registro Oficial Suplemento 31 de 7 de julio de 2017. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-organico-administrativo>
- Barrantes, R. (2014). Investigación, Un camino al conocimiento, Un Enfoque Cualitativo, Cuantitativo y Mixto. Editorial EUNED.
- Blancas Bustamante, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. Revista IUS ET VERITAS, Vol. 13 N° (25), pp. 268-280. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213>
- Boffi, S (9 de abril 2015). "Precariedad laboral en las regiones argentinas: Una cuestión Pendiente". Estudios deps. Desarrollo económico y Política Social. Disponible en: <https://estudiosdeps.org/precariedad-laboral-en-las-regiones-argentinas-una-cuestion-pendiente/>
- Cano, E (1998). "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", Revista Cuadernos de Relaciones Laborales, N° 13, pp. 207-227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165305>
- Dromi, R. (2001) Derecho Administrativo. Ed. Ciudad Argentina.
- Fierro, A. E. (2017). Responsabilidad de los Servidores Públicos: Del Castigo a la Confianza. Fondo de Cultura Económica.
- Gasparini, L., y L. Tornarolli (2009), "Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata", Desarrollo y Sociedad, vol. 63, núm. 1, pp. 13-80. <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n63/n63a02.pdf>
- Maloney, W. (2004). Informality revisited. Revista World Development (Elsevier), Vol. 32. N° (7): pp. 1159-1178. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>
- Naciones Unidas Derechos Humanos - Oficina del Alto Comisionado . (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 durante su sesión plenaria número 183. <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/spanish>
- Pérez, E. (2019). Manual de Derecho Administrativo. Segunda Edición. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Rodríguez, A y Muñoz, J. (2011). Discrecionalidad y motivación del acto administrativo en la ley española de procedimiento administrativo. Revista de Derecho PUCP, N° (67), pp. 207-229. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3990>
- Tejedor Gómez, N.K. y Arias Montero, V. H (10 de mayo 2022) "La acción de protección como garantía de protección del derecho al trabajo de los servidores públicos con nombramientos provisionales". Revista Polo del Conocimiento. Vol. 7 N° 5, pp. 693-718. DOI: 10.23857/pc.v7i5.3990

Vergara Mesa, H. D . (03 de junio, 2015). La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, N° 45(123), pp. 453-480.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v45n123/v45n123a06.pdf>

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