



fecha de presentación: 07/12/2025, fecha de aceptación: 05/01/2026, fecha de publicación: 01/02/2026

Ashley Dayanna Almeida-Elizalde

E-mail: aalmeida5@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-6912-1823>

Mayerli Nikole Alvarado-Valarezo

E-mail: malvarado22@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-4117-1848>

Yolanda María Laines-Álvarez

E-mail: ylaines@utmachala.edu.ec

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-1825-7325>

Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición).

Almeida-Elizalde. A. D., Alvarado-Valarezo, M. N., & Laines-Álvarez, Y. M. (2026). La vulneración del principio de estabilidad laboral con el despido masivo de servidores públicos durante el gobierno de Daniel Noboa. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S1), 227-244, DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.132>.

==== o ====

La vulneración del principio de estabilidad laboral con el despido masivo de servidores públicos durante el gobierno de Daniel Noboa.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo evaluar si el despido de alrededor de 5,000 empleados públicos durante la administración de Daniel Noboa violó el principio de seguridad laboral estipulado por la Constitución y la LOSEP. Se aplicó una metodología cualitativa, legal, crítica y documental, basada en el análisis del marco normativo, la jurisprudencia, documentos administrativos, comunicaciones institucionales e investigaciones científicas recientes. Los hallazgos principales evidencian una falta de motivaciones organizacionales, ausencia de causalidad objetiva, omisiones del debido proceso y efectos institucionales adversos, como la pérdida de capacidades técnicas, procesos ineficientes y un aumento del litigio administrativo. El estudio se puede aplicar al derecho administrativo, la gestión pública y la formulación de políticas de empleo, proporcionando elementos útiles para el control de validez y el fortalecimiento del servicio civil. La originalidad de esta investigación radica en ser la primera revisión sistemática dedicada exclusivamente al estudio de los despidos masivos llevados a cabo bajo el gobierno de Noboa, examinando los problemas legales y administrativos involucrados y las brechas entre la legislación protectora y la implementación de la política estatal.

Palabras clave: Estabilidad laboral; despido público; derecho administrativo; debido proceso.

==== o ====

The violation of the principle of job stability with the mass dismissal of public servants during the government of Daniel Noboa.

ABSTRACT

This study aimed to assess whether the dismissal of approximately 5,000 public servants during Daniel Noboa's administration violated the principle of job security established in the Ecuadorian Constitution and the Organic Law of Public Service (LOSEP). A qualitative, legal-

critical, and documentary methodology was employed, based on the analysis of the regulatory framework, relevant jurisprudence, official communications, administrative acts, and recent scholarly literature on public employment and due process. The main findings reveal the existence of generic motivations, an absence of objective causality, the omission of essential due process guarantees, and negative institutional effects such as the loss of technical capacity, operational overload, and an increase in administrative litigation. The results of this study are applicable to the fields of administrative law, public management, and labor policy design, as they provide useful criteria for evaluating the validity of state decisions that affect labor rights. The originality of the research lies in constituting the first systematic analysis dedicated specifically to the mass dismissal process carried out during the Noboa government, highlighting the gaps between protective regulations and the administrative actions of the State.

Keywords: Job security; public sector dismissal; administrative law; due process.

==== o =====

A violação do princípio da segurança no emprego através da demissão em massa de funcionários públicos durante o governo de Daniel Noboa.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo avaliar se a demissão de aproximadamente 5.000 servidores públicos durante o governo de Daniel Noboa violou o princípio da estabilidade no emprego previsto na Constituição e na Lei Orgânica do Serviço Público (LOSEP). Aplicou-se uma metodologia qualitativa, jurídica, crítica e documental, baseada na análise do marco regulatório, da jurisprudência, de documentos administrativos, de comunicações institucionais e de pesquisas científicas recentes. Os principais resultados revelam falta de motivação organizacional, ausência de causalidade objetiva, omissões no devido processo legal e efeitos institucionais adversos, como a perda de competências técnicas, processos ineficientes e aumento de litígios administrativos. O estudo pode ser aplicado ao direito administrativo, à gestão pública e à formulação de políticas de emprego, fornecendo elementos úteis para o controle da validade e o fortalecimento do serviço público. A originalidade desta pesquisa reside em ser a primeira revisão sistemática dedicada exclusivamente ao estudo das demissões em massa realizadas durante o governo Noboa, examinando os problemas jurídicos e administrativos envolvidos e as lacunas entre a legislação protetiva e a implementação da política estatal.

Palavras-chave: Segurança no emprego; demissão no setor público; direito administrativo; devido processo legal.

==== o =====

INTRODUCCIÓN

La seguridad laboral en el sector público ecuatoriano es una garantía importante para la protección de los derechos de los trabajadores públicos y para el funcionamiento efectivo y continuo de las instituciones públicas. En un Estado de Derecho Social y Democrático, la administración pública del Estado debe garantizar la existencia de un cuerpo profesional y técnico de servidores públicos que ejecute sus funciones libres de presiones políticas, arbitrariedades discrecionales y decisiones repentinas que alteren su independencia funcional y comprometan su carrera profesional.

Así, la estabilidad laboral no se limita únicamente a cuánto tiempo se ha estado en un puesto, sino que es un principio estructural orientador diseñado para proteger la carrera administrativa, garantizar la continuidad de los servicios públicos y prevenir que los cambios en el gobierno se traduzcan en prácticas de inestabilidad institucional. Estudios recientes coinciden en que la estabilidad laboral actúa como un contrapeso contra la discreción

administrativa, permitiendo que las instituciones funcionen bajo la profesionalización en lugar de las coyunturas políticas (Ibarra-Moreira et al., 2021).

Dentro de este marco, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) define la estabilidad como una garantía que previene el despido injustificado de los funcionarios de carrera, haciendo que cualquier desvinculación esté sujeta a un proceso motivado, técnico, proporcional y legal (Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, 2016).

Esta concepción se alinea con los estándares internacionales sobre el empleo público, que señalan que la estabilidad no es un privilegio, sino un pilar de un servicio civil moderno diseñado para garantizar equidad, procesos abiertos y claros, y una gestión persistente del Estado (Dávalos Valencia, 2023). De esta manera, la estabilidad se convierte en un mecanismo legal que protege la meritocracia, mitiga la incertidumbre relacionada con el trabajo y aumenta la eficiencia del aparato estatal.

No obstante, los desafíos a la estabilidad del mercado laboral continúan existiendo, en particular en el caso de transiciones políticas o la implementación acelerada de reformas institucionales. Durante el gobierno de Daniel Noboa, que comenzó en 2023 durante un mandato excepcionalmente corto, se llevó a cabo un despido masivo de alrededor de 5,000 servidores públicos. La medida, defendida por el Ejecutivo como parte de una estrategia de austeridad fiscal, modernización administrativa y reducción del gasto público, generó preocupación en términos de estabilidad laboral y reactivó el debate histórico sobre los límites del poder público para alterar la administración del estado y arriesgar los derechos constitucionales.

El hecho no solo tuvo implicaciones administrativas, sino también legales y sociales, ya que el volumen de desafiliaciones en un período relativamente corto sugiere la existencia de criterios institucionales que podrían contradecir los principios de estabilidad previstos en la LOSEP, así como los principios constitucionales de progresividad, motivación y certeza jurídica (Gualli Agualsaca y Cárdenas Paredes, 2022).

El problema central es si estos despidos masivos cumplieron con las regulaciones legales, o si constituyen una violación grave del principio de estabilidad laboral en el sector público. La Constitución ecuatoriana establece que toda acción administrativa debe estar plenamente justificada, es decir, deben existir explicaciones justificadas, medibles, razonables y basadas en hechos. De manera similar, la LOSEP exige que el cese de personal de carrera siga procedimientos específicos, asegure el derecho a la defensa y respete el requisito de la causalidad objetiva.

Sin embargo, la extensión y velocidad del proceso ejecutado durante la administración de Noboa plantea preguntas razonables sobre la verdadera posibilidad de haber aplicado, en cada caso específico, las garantías constitucionales que protegen a los servidores públicos. Investigaciones recientes han documentado que la reducción de personal en el sector público a menudo se asocia con fallos motivacionales, insuficiencia de notificaciones, deficiencias en los registros administrativos completos y uso excesivo del término "recortes presupuestarios" como una fórmula genérica, incluso en ausencia de una reestructuración institucional verificable.

Además, varios sindicatos, así como organizaciones de trabajadores de servicios públicos, informaron que los empleados experimentaron un proceso de notificación abrupto, a menudo sin una explicación individualizada, lo que podría representar una infracción directa del debido proceso de los empleados. La falta de motivación adecuada durante el proceso de determinación de la desvinculación del personal se considera una de las formas más recurrentes de arbitrariedad en la administración, creando situaciones de indefensión y obligando a los afectados a recurrir a medidas judiciales para obtener reparación después de que el daño ha impactado su vida laboral y personal como señalan Murillo-Saavedra y Barrionuevo-Núñez (2025).

La literatura científica y legal sobre la seguridad laboral indica que los despidos masivos, particularmente aquellos que ocurren durante la reestructuración del estado, tienden a generar un aumento en el litigio administrativo, impactos psicológicos y socioeconómicos en

los trabajadores, y un debilitamiento de la capacidad institucional del estado. Castro Mori & Delgado Bardales (2020) describen cómo la rápida disociación de grandes grupos de empleados lleva a la pérdida de conocimiento técnico que afecta la memoria de las instituciones y aumenta la carga de trabajo de los empleados que permanecen.

Pinzón-Venegas y Carrera-Peralta (2024) argumentan que dentro de un entorno de inestabilidad laboral hay una baja moral institucional y que eso se suma a la falta de motivación para progresar dentro de la estructura organizativa, lo que causa un clima de incertidumbre que afecta negativamente la calidad de los servicios brindados al público. La magnitud de este impacto institucional demuestra que un análisis procesal del caso ecuatoriano requiere una comprensión más profunda de la legalidad formal del proceso y de las consecuencias estructurales.

A pesar de la investigación sobre la estabilidad laboral y los despidos en el sector público en Ecuador, hay una dimensión evidente y aún no abordada en la literatura: no ha habido un análisis sistemático, legal y contextual sobre los 5,000 despidos realizados en el gobierno de Daniel Noboa y la evaluación de su cumplimiento con el marco constitucional y legal. Los exámenes de los registros administrativos, la motivación empleada, las figuras legales utilizadas y las consecuencias institucionales que derivan de la medida no se incluyen en ningún estudio.

La ausencia de estudios especializados confirma la necesidad de desarrollar investigaciones que permitan entender si estas decisiones estatales se encuentran dentro o fuera del marco protector de las garantías que protegen a los servidores públicos.

En este sentido, la presente investigación se formula en base a la siguiente pregunta central, que guía todo el análisis legal y teórico: ¿El despido de aproximadamente 5,000 servidores públicos durante la administración de Daniel Noboa infringió el principio de estabilidad laboral en nuestra Constitución y la LOSEP, al no cumplir con la legitimación, la motivación adecuada y las razones específicas dictadas por la normativa ecuatoriana? A partir de esta pregunta, se elabora la hipótesis de trabajo que se integra con el análisis doctrinal y el contexto normativo:

Se argumenta que el despido de 5,000 funcionarios públicos por parte del gobierno de Noboa ha constituido una violación del principio de estabilidad laboral, debido a que los procedimientos de despido no satisfacían de manera sistemática los requisitos constitucionales y legales de fundamentación, debido proceso y causa objetiva estipulados en la ley de servicio civil, evidenciando un abuso discrecional del poder administrativo.

Como consecuencia, el objetivo general de este estudio es determinar si las decisiones tomadas por el Ejecutivo cumplieron con el marco legal relevante, o si representaron un retroceso en la protección de los derechos laborales públicos. Esta contribución es esencial para fortalecer la carrera administrativa, para la adecuada delimitación del ámbito del poder público en la gestión del personal, y para la discusión doctrinal y legislativa sobre la efectiva protección de la estabilidad laboral en Ecuador.

MARCO TEÓRICO

1. Protección constitucional y legal de la estabilidad laboral del servidor público en Ecuador

La estabilidad laboral en el sector público representa uno de los pilares fundamentales del sistema jurídico de Ecuador, estando protegida por un patrón legal compuesto por la Constitución, la Ley de Servicio Público (LOSEP), el Código Orgánico Administrativo (COA) y la jurisprudencia de la Corte Constitucional. El principio no se limita a la permanencia en el cargo, sino que asegura que la relación entre el Estado y sus funcionarios se rige por criterios de legalidad, razonabilidad y profesionalismo, evitando así la posibilidad de que el poder público sea utilizado de forma arbitraria para modificar la estructura administrativa o afectar de manera irrazonable la trayectoria profesional de los funcionarios.

1.1 La estabilidad laboral como garantía constitucional

La Constitución ecuatoriana desarrolla dentro de su articulado las normas que regulan la protección del empleo público de acuerdo a los principios de mérito, oposición y carrera administrativa. Específicamente, en los artículos 228 y 229 se indica que el ingreso, la promoción y la permanencia en la administración pública se darán de acuerdo a procedimientos que se basen en el mérito y la equidad y que la ley establecerá los requisitos que regulen la permanencia y la desvinculación de los servidores públicos. Este conjunto de reglas es la base constitucional, sobre la cual la legislación ordinaria (especialmente, la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP) desarrolla los mecanismos de ingreso, evaluación y desvinculación, para los cuales se requieren motivación y procedimientos para la terminación de las relaciones laborales en el sector público.

La LOSEP y su Reglamento implementan estos principios al definir causales y procedimientos para la separación, tales como la evaluación insatisfactoria, la eliminación de un puesto o la sanción disciplinaria luego de un sumario, y exigiendo que los actos que afectan derechos sean motivados de forma suficiente para permitir el ejercicio del derecho de defensa. Por lo expuesto, la "estabilidad" en el Ecuador en el empleo público debe ser entendida como una garantía, por así decirlo, negativa, esto es, no implica que no haya movimientos, sino que hay una garantía de no ser desvinculado de forma arbitraria por causal y procedimiento que la ley contempla.

La Corte Constitucional ha desarrollado esta interpretación en su jurisprudencia reconociendo que tanto la norma como las prácticas estatales pueden generar derechos o expectativas legítimas que deben ser protegidos. Un ejemplo pertinente es la sentencia No. 108-14-EP/20 (caso de Nadia Rosalía Carpio Montesdeoca vs. Banco Nacional de Fomento), en el cual la Sala analizó el efecto de la renovación sucesiva de contratos por servicios ocasionales y determinó que el recurso repetido a esa modalidad puede dar lugar a una expectativa legítima de continuidad y, por lo tanto, la administración debe proporcionar razones para la no renovación y no debe utilizar contratos ocasionales como un mecanismo permanente (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Además, la Corte ha protegido casos de estabilidad reforzada para personas en situaciones particularmente vulnerables. Por ejemplo, la Sentencia No. 1095-20-EP/22 (caso de Robinson Alfredo Orellana Parra vs. GAD Municipal del cantón Durán) analizó la terminación del contrato de un empleado en circunstancias que requerían un tratamiento diferenciado; en ese pronunciamiento el Tribunal ordenó, entre otras cosas, el pago de una compensación y la implementación de medidas que abordaran la vulnerabilidad del empleado afectado (Corte Constitucional del Ecuador, 2022).

Matamoros Vera (2024) argumenta que la estabilidad laboral es un instrumento que fortalece la profesionalización y la imparcialidad del servicio público, ya que asegura que no haya continuidad administrativa y despidos injustificados de empleados debido a transiciones en el gobierno. De manera similar, Valencia Cuvina (2016) indican que la estabilidad actúa como un contrapeso con respecto a la discreción administrativa, protegiendo la independencia funcional y las trayectorias profesionales de los funcionarios públicos.

La importancia de este principio radica en su garantía de que las decisiones administrativas sobre el personal no estarán motivadas políticamente o por circunstancias, sino que se basarán en criterios técnicos y legales, promoviendo así la meritocracia y la eficiencia institucional (Duque Moreno, 2025).

1.2 La estabilidad como principio rector de la LOSEP

En el caso del sector público de Ecuador, aunque la estabilidad laboral no está especificada como un artículo único en la LOSEP, se regula de manera cohesiva a través de un conjunto de disposiciones que rigen la sucesión, evaluación y terminación de los empleados públicos. En este contexto, los artículos indican que la estabilidad es uno de los principios rectores: un funcionario de carrera solo puede ser separado del empleo cuando hay ciertos motivos específicos, definidos por la ley, y solo cuando existen procedimientos formales que

garantizan el derecho de defensa, la proporcionalidad y la transparencia de la administración (Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, 2016).

La normativa principal está sistematizada en el artículo 47 (Ley Orgánica del Servicio Público, art. 47, 2016), donde enumera de manera puntual y precisa las circunstancias en las cuales se puede activar el cese definitivo de las funciones. Este catálogo contiene exclusivamente situaciones como renuncia, incapacidad permanente, eliminación formal del puesto, pérdida de los requisitos legales, remoción de puestos de libre nombramiento, y despido por causa de responsabilidad disciplinaria. Como resultado de ser catalogada como una lista cerrada, la Administración no puede justificar legalmente una desasociación sobre la base de razones genéricas como "optimización de recursos", "reestructuración general" o "disminución del estado", a menos que se cumplan los elementos técnicos, documentales y procedimentales previstos en la ley.

Dentro de la LOSEP, la estabilidad también se coordina a través de la gestión de sistemas de evaluación asignando una función administrativa para determinar la continuidad sobre una base de méritos. Según la legislación de LOSEP, solo una evaluación formalmente evaluada, con derecho a apelación, que sea evaluada como negativa (desempeño deficiente), podría dar lugar a una sanción con una consecuencia grave que es el despido.

Esto muestra que la eliminación de empleados basada en evaluaciones, sin una consideración individualizada, no puede ser sancionada legalmente. Además, la ley establece que toda forma de acción disciplinaria debe seguir el procedimiento de sumario administrativo según lo establecido por la sección sobre el régimen disciplinario, que describe las causas de despido, así como los pasos del proceso. Por lo tanto, el despido ya no es una decisión política, ni una de conveniencia institucional, porque es la culminación de un debido proceso destinado a establecer la responsabilidad basada en hechos concretos.

El sistema de carrera, a su vez, se basa en el procedimiento de reclutamiento establecido en el artículo 65 (Ley Orgánica del Servicio Público, art. 65, 2016), que establece que los puestos deben ser cubiertos mediante un concurso público de méritos y oposición. Este mecanismo garantiza que los funcionarios de carrera no dependan del favoritismo gubernamental o de la rotación, sino de criterios técnicos que protegen la continuidad institucional. En contraste, la LOSEP regula los contratos a corto plazo especificando que su naturaleza temporal no conlleva ningún tipo de estabilidad, reforzando así que la estabilidad solo corresponde a quienes ingresan al tomar los exámenes y son parte de la carrera pública.

Todos estos elementos muestran que la estabilidad laboral bajo LOSEP no es simplemente una característica del empleo en el sector público, sino que es más bien un mecanismo de control administrativo destinado a prevenir despidos arbitrarios y a promover la profesionalización del Estado. Los requisitos motivacionales sobre individuos para cada caso de cese, la existencia únicamente de causas legales y la necesidad de los procedimientos anteriores representan instrumentos que circunscriben la discreción del estado y preservan la continuidad de los servicios públicos.

Como señalan Abarca-Coloma, Casanova y Romero (2024), la estabilidad en las funciones públicas en Ecuador "no solo es un derecho individual, sino también un mecanismo institucional que ayuda a prevenir cambios arbitrarios y salvaguarda los procesos de gestión pública".

1.3. Derechos de los servidores y garantías legales

La LOSEP reconoce un conjunto de derechos y garantías para los servidores públicos de carrera, dirigidos a asegurar que cualquier decisión relacionada con el despido se alinee con principios de transparencia y legalidad como señalan Ludeña Gómez & Mancheno Romero (2020). Entre los más relevantes se encuentran:

Seguridad laboral: Los funcionarios de carrera tienen el derecho a mantener su puesto siempre que cumplan adecuadamente con sus responsabilidades, y su despido solo puede realizarse a través de los pasos prescritos por la ley. Así, se asegura la continuidad

institucional y se protege la memoria operativa de las entidades (Abarca-Coloma et al., 2024).

Motivación detrás del despido: Todo despido de empleo debe basarse en una justificación concreta y verificable, como una grave violación de deberes, negligencia o reestructuración administrativa justificada, evitando cualquier forma de arbitrariedad (Reyes Guale & Saltos Tapia, 2024)

Debido Proceso: La LOSEP establece la obligación de garantizar el derecho a la defensa, notificaciones formales y plazos razonables para que los empleados ejerzan sus derechos y presenten sus defensas.

Procedimientos de notificación y documentación: Para cualquier medida que implique la terminación del empleo, debe haber comunicaciones formales que describan en detalle las razones subyacentes y las justificaciones legales, lo que permite la trazabilidad administrativa y apoya posibles procedimientos legales.

Estas disposiciones buscan garantizar un servicio público responsable ante la sociedad, estable y profesional, en el que la gestión del personal se base en el mérito y el rendimiento en lugar de en presiones políticas

1.4. ¿Es compatible un despido masivo con el principio de estabilidad?

La doctrina latinoamericana tiene una perspectiva clara sobre los masivos despidos en el sector público: los mismos generan conflictos con el respeto a los derechos laborales fundamentales. Como señala Gutiérrez en el año 2019 en su estudio sobre la reestructuración del Estado en Perú y Colombia, las desvinculaciones masivas generalmente no cumplen con los requisitos constitucionales sobre la individualización de la motivación y el debido proceso, ya que el Estado suele anteponer los criterios de orden microeconómico a las libertades y derechos individuales.

En Ecuador, el despido de alrededor de 5000 trabajadores públicos plantea preguntas constitucionales particularmente destacadas:

¿Se aprobó una reestructuración institucional formal por la autoridad competente?

La Corte requiere que exista un proceso de reestructuración documentado con antelación; sin eso, no es posible eliminar un puesto de carrera.

¿Hubo actos administrativos razonados individualmente respecto a los despidos?

Si se utilizaron justificaciones genéricas, se violaría directamente el derecho a la motivación en la constitución.

¿Era posible garantizar el debido proceso para miles de empleados en un período de tiempo tan corto?

Tanto la Doctrina como la Jurisprudencia coinciden en que, en la práctica, es muy complicado lograr tal objetivo de manera individualizada.

¿Se vio afectada la adquisición gradual de los derechos laborales?

El artículo 11 de la Constitución prohíbe las infracciones injustas a los derechos laborales fundamentales.

En estos contextos, al igual que en la consolidación de la democracia, la pérdida de un puesto o el cambio injustificado del puesto de un servidor público debería resultar en la pérdida de la protección democrática, ya que ayuda a salvaguardar la(s) institución(es) democrática(s) contra purgas administrativas motivadas políticamente que socavan los servicios profesionales y continuos del estado.

2. Debido proceso, procedimientos disciplinarios y desvinculación en la administración pública ecuatoriana.

El debido proceso administrativo es esencial en las relaciones del Estado con los servidores públicos. Esto no solo protege los derechos constitucionales del debido proceso y los derechos a la contradicción defensiva y razonada, sino que también establece límites concretos a la discreción administrativa en cuanto al despido. En el contexto ecuatoriano, donde las disposiciones constitucionales sobre el derecho a la estabilidad laboral están consagradas (art. 326.4 CRE), el debido proceso tiene un carácter particular no solo por la necesidad de observar las formalidades mínimas, sino también porque hay una necesidad de que toda acción administrativa manifieste razonabilidad, proporcionalidad y estricto cumplimiento de la Ley de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento General.

En los últimos años, ha habido una serie de despidos a gran escala que han puesto a prueba estos principios. Por esta razón, es importante señalar que los recientes episodios de despido colectivo de servidores públicos en Ecuador muestran la absoluta necesidad de un debido proceso para prevenir abusos arbitrarios del poder administrativo.

Ibarra-Moreira et al. (2021) señala que la administración pública ecuatoriana ha mostrado patrones de desvinculación que, en algunas ocasiones, se ejecutan sin procedimientos adecuados previos, generando violaciones sistemáticas del orden legal.

2.1 El debido proceso administrativo como garantía reforzada en el empleo público

El procedimiento administrativo se fundamenta en lo establecido en el artículo 76 de la constitución que establece el derecho que asiste a toda persona de acceder a un debido proceso, el que se configura como justo, imparcial y de rápida resolución en toda actuación administrativa. También a la administración le asiste la carga de acreditar que actuó en la legalidad, en la que se otorgó al funcionario el derecho de defensa y que la resolución que se impuso, fue exhaustivamente fundamentada (Constitución de la República del Ecuador, art. 76, 2008).

En este sentido, el debido proceso requiere que cualquier acción administrativa dirigida a abolir un puesto, revisar la continuidad de un servidor o aplicar una sanción disciplinaria esté acompañada de una motivación que sea suficiente, clara y verificable.

La Corte Constitucional ha enfatizado en múltiples ocasiones que la administración pública no solo debe fundamentar sus decisiones, sino que tiene la carga de probar que ha actuado en el marco de la legalidad y siempre debe hacerlo bajo el principio y criterios de razonabilidad y proporcionalidad. La carga de la prueba se traduce en el requisito de que cualquier acción que afecte la estabilidad laboral debe estar completamente fundamentada; en particular, los cambios documentados deben ser detallados en naturaleza, con los individuos afectados notificados de manera oportuna.

Además, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código Orgánico Administrativo establecen que ninguna sanción y ningún despido del cargo pueden llevarse a cabo sin un procedimiento previo que garantice el ejercicio efectivo del derecho a la defensa, la contradicción y la presentación de pruebas. Según Ludeña Gómez y Mancheno Romero (2020), el debido proceso dentro del ámbito de la administración pública es un aspecto que va más allá del ámbito de los requisitos formales, y en su lugar se convierte en un límite material que impide a la autoridad tener un poder discrecional indebido sobre la administración pública o utilizar ciertos constructos legales para justificar decisiones tomadas arbitrariamente.

Este estándar amplificado asume una importancia particular al examinar los procesos relacionados con despidos masivos, como los que ocurrieron durante el gobierno de Daniel Noboa. Tanto la doctrina legal como la jurisprudencia coinciden en que la naturaleza colectiva de estas medidas dificulta o impide la posibilidad de realizar un análisis de causas individuales, de notificación adecuada y de razonamiento individualizado en relación con cada uno de los servidores públicos, elementos que deben cumplirse en relación con las disposiciones establecidas en el artículo 76 de la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, art. 76, 2008).

Investigaciones como las realizadas por Ojeda Núñez & Alvarado Verdezoto (2025) muestran que los despidos que carecen de debido proceso o se basan en causas genéricas no solo ignoran el debido proceso, sino que también generan litigios, efectos sociales y otros que violan el principio de estabilidad en el empleo.

Dado todo esto, el debido proceso administrativo no es un requisito auxiliar dentro de la gestión del talento humano público, sino más bien, un pilar constitucional que garantiza que la administración actúe dentro de los límites de la ley, que las decisiones que impactan la estabilidad de los servidores públicos estén debidamente justificadas, fundamentadas y sujetas a supervisión legal.

METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, legal-crítico y documental que nos permite analizar en profundidad la posible violación del principio de estabilidad en el empleo resultante del despido masivo de alrededor de 5,000 funcionarios públicos durante el gobierno de Daniel Noboa. El enfoque cualitativo permite examinar fenómenos legales y administrativos en su complejidad real, considerando las dimensiones estructurales, normativas y prácticas que configuran el funcionamiento del servicio público ecuatoriano. Según Espinosa Cadena & Barrionuevo Núñez (2023), la investigación cualitativa en el campo del derecho ayuda a entender las dinámicas institucionales y los patrones de acción estatal que pueden causar lesiones al derecho a la estabilidad en el empleo en la administración pública.

Por lo tanto, se utilizó el método del estudio de caso para el diseño de la investigación y se centró en los despidos masivos que ocurrieron desde 2023 hasta 2024. Este enfoque permite examinar cómo una decisión de magnitud tomada por el estado podría afectar la estabilidad de las garantías de la relación laboral, las motivaciones administrativas y el debido proceso. Según Burbano Elizalde (2024), el estudio de casos en la investigación de empleo público revela patrones de acción administrativa que se desvían de los referentes normativos establecidos en la Constitución y en la LOSEP.

El enfoque legal crítico busca involucrarse con las prácticas del estado desde un punto de vista analítico que no se limita a simples descripciones normativas, sino que contrasta el contenido formal de la ley con las acciones materiales de la administración pública. Este diseño de investigación revela la fricción inherente entre LOSEP y la Constitución en términos de disposiciones sobre la estabilidad del empleo y cómo se implementaron estas disposiciones en el proceso de despido colectivo municipal.

El enfoque legal-crítico no solo describe normas, sino que contrasta lo que la legislación prescribe con lo que realmente ocurrió en el proceso de despido. Esta distinción es importante porque, como advierte Villavicencio Logroño (2020), existen tensiones históricas en Ecuador entre el régimen legal del servicio público y las prácticas de gestión institucional, particularmente durante reformas administrativas o recortes presupuestarios. Esta perspectiva crítica permite identificar posibles contradicciones entre el marco normativo y las acciones ejecutivas.

La metodología combinó el análisis documental y normativo con la revisión de literatura científica reciente, comunicaciones institucionales, informes administrativos y documentos oficiales relacionados con el proceso de terminación. La revisión de documentos incluyó el marco legal ecuatoriano (Constitución, LOSEP, COA) y estudios contemporáneos sobre estabilidad laboral, debido proceso y terminación en la administración pública. En este sentido, las contribuciones de Carrión Guerra (2024) al campo de la precarización laboral y los contratos de empleo en el sector público ayudan a entender cómo la configuración del empleo público puede crear situaciones de denegación de derechos dada la existencia de decisiones discrecionales o procesos acelerados de reducción de personal.

El análisis también integró literatura sobre el debido proceso en el sentido administrativo, ya que una de las principales críticas a los despidos masivos es la probable falta de motivación individualizada. La importancia de este elemento ha sido desarrollada por

Jaramillo-Silva et al. (2024), quien considera que la motivación es una parte integral de la validez de cualquier acto administrativo que afecte los derechos laborales, y cuya ausencia puede constituir una causa directa de nulidad.

La triangulación de estas fuentes permitió contrastar el reconocimiento formal de la estabilidad laboral protegida extensamente por la Constitución y el LOSEP con su limitada actualización durante el período de estudio. Del mismo modo, se tuvo en cuenta las contribuciones empíricas de investigaciones como la de Cozzarelli Mora et al. (2022) quienes demuestran los impactos sociales y organizacionales de los procesos de despido de empleados en el sector público, especialmente cuando se realizan en masa o con justificaciones poco claras.

Finalmente, el enfoque metódico utilizado permitió desarrollar un análisis legal integral, entrelazando los requisitos constitucionales con el funcionamiento real de la administración pública durante la presidencia de Noboa. La perspectiva cualitativa y crítica guio la identificación de brechas, contradicciones y riesgos institucionales derivados de los despidos masivos, contribuyendo a una reflexión académica que busca fortalecer la seguridad laboral, los principios meritocráticos y el derecho al debido proceso en el sector público en Ecuador.

RESULTADOS

El hallazgo principal de este estudio destacó que el proceso de despidos masivos llevado a cabo durante el gobierno de Daniel Noboa no se ajustó de manera consistente a los requisitos constitucionales y legales de motivación individual, causalidad objetiva y debido proceso, lo que constituye un fuerte indicador de incumplimiento del principio de estabilidad laboral.

1. Identificación de patrones recurrentes en las desvinculaciones

El análisis de documentos oficiales, comunicaciones institucionales e informes disponibles indica que la desvinculación de aproximadamente 5,000 empleados se llevó a cabo en un corto período de tiempo, lo que hace improbable la existencia de procedimientos individualizados. Los registros revisados mostraron que, en muchos casos, las terminaciones de nombramientos o contratos se basaron en expresiones generales como "optimización institucional", "reestructuración presupuestaria" o "disminución del gasto corriente", sin adjuntar informes técnicos o resoluciones administrativas que justificaran la eliminación formal de cada puesto.

La documentación también reveló discrepancias entre la regulación ecuatoriana, que exige una causa específica y una razón suficientemente fundamentada para cualquier tipo de despido, y la práctica administrativa real. En particular, muchos funcionarios públicos fueron notificados a través de comunicaciones genéricas sin explicaciones personalizadas sobre la razón directa de separación, en contraposición a lo que establece el Artículo 76 de la Constitución y el Artículo 47 de la LOSEP.

2. Análisis de la motivación administrativa

Al revisar los actos administrativos disponibles, se encontraron tres tipos diferentes de motivación que son recurrentes.

- Motivación genérica o abstracta, sin referirse a un puesto específico.
- Motivación basada en razones presupuestarias, sin ningún apego financiero o informes técnicos.
- Resoluciones no motivadas que se limitan al reconocimiento de la notificación de terminación.

El tipo de motivación más común pertenecía al primer grupo, que se caracterizaba por un contenido estandarizado, reproducido casi literalmente en diferentes servidores, lo que confirma la ausencia de análisis individual. Como consecuencia, estos hallazgos exhibieron una contradicción directa con las exigencias de suficiente motivación establecidas por la

Corte Constitucional, que requieren identificar hechos, normas aplicables y razonamiento material para justificar la toma de decisiones del estado.

3. Evidencia sobre el debido proceso administrativo

Los resultados indicaron que el procedimiento empleado no garantizaba mecanismos mínimos de debido proceso, tales como:

- a. Tiempo razonable para la defensa.
- b. Notificación completa del acto y sus fundamentos.
- c. Acceso a archivos previos o informes técnicos.
- d. Posibilidad real de contradicción.

Los documentos examinados no contenían registros de ningún resumen administrativo, informes de evaluación, actos de respuesta o audiencias previas a la desvinculación, lo que sugiere que el proceso se llevó a cabo sin activar las salvaguardias administrativas ordinarias establecidas en la LOSEP.

4. Consecuencias institucionales identificadas

El estudio documental permitió determinar que el despido masivo generó los siguientes tres efectos institucionales:

- Pérdida acelerada de capacidades técnicas, especialmente en las unidades descentralizadas y agencias técnicas.
- Aumento de la carga de trabajo para el personal restante.
- Aumento de litigios administrativos y de protección, reportados por organismos judiciales y medios institucionales durante el período analizado.

Estos resultados se alinean con lo que se ha reportado en estudios anteriores en América Latina que han mostrado que los procesos de desvinculación acelerada resultan en un debilitamiento institucional significativo, disminución de la eficiencia y la pérdida de memoria organizacional.

Tabla 1.

Categorías principales del análisis y hallazgos asociados

Categoría análisis	de Hallazgos principales
Estabilidad laboral	No se verificó eliminación legal de puestos; se aplicaron causales no previstas en LOSEP.
Motivación administrativa	Alta prevalencia de resoluciones genéricas sin razonamiento individual.
Debido proceso	Ausencia de notificaciones adecuadas, oportunidades de defensa y procedimientos administrativos formales.
Causalidad objetiva	Justificaciones basadas en "reestructuración" sin soporte técnico verificable.
Impacto institucional	Pérdida de capacidades, sobrecarga laboral y mayor conflictividad judicial.

En general, los datos analizados mostraron que el proceso de desvinculación masiva se caracterizó por la falta de motivación adecuada, ausencia de causalidad específica y omisión de garantías esenciales del debido proceso. Estos resultados constituyen evidencia consistente de que las acciones del estado se desvían de los estándares constitucionales de protección del derecho a la estabilidad laboral. A raíz de este hecho, se generaron riesgos legales y pérdidas organizacionales, así como otros efectos adversos incrementados en relación con el conflicto organizacional.

El análisis documental basado en los criterios de LOSEP y la jurisprudencia constitucional pudo determinar que el tamaño del proceso y la homogeneidad de las resoluciones dadas no son compatibles con la individualización, motivación y control administrativo requeridos que establece el marco legal ecuatoriano.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta investigación muestran que el despido masivo de alrededor de 5.000 empleados públicos durante el gobierno de Daniel Noboa viola el principio de estabilidad laboral, debido a la falta de motivación individualizada, la falta de causalidad objetiva y la omisión de garantías administrativas esenciales del debido proceso. El propósito de esta conclusión es responder a la pregunta central de este estudio y fundamentar las conclusiones extraídas del análisis normativo, documental y jurisprudencial realizado.

Los resultados muestran que el desempeño del estado no corresponde con las disposiciones de la Constitución ecuatoriana y la LOSEP, que exigen que cualquier separación de un empleado de carrera sea razonada, justificada y legalmente fundamentada en causas específicas. La evidencia revisada confirma que la mayoría de las notificaciones emitidas durante este proceso eran infundadas y, por el contrario, presentaban plantillas generalizadas relacionadas con la supuesta "reestructuración institucional" que no contaban con documentación de respaldo verificable. Este patrón se alinea con lo que Cruzatty Ramírez & Vínces Chancay (2021) definen como 'motivación administrativa débil', un fenómeno típico de los sistemas estatales ecuatorianos que están experimentando una rápida reestructuración de procesos que tiende a casos de violación directa de los derechos de los empleados a la estabilidad en el lugar de trabajo.

De la misma manera, estos datos sugieren que el principio del debido proceso, implicado en el Artículo 76 de la Constitución, no fue respetado de manera sistemática. El análisis de documentos e informes institucionales demuestra que a los servidores públicos no se les otorgaron plazos razonables, no se les concedió acceso a expedientes previos y hubo una ausencia de mecanismos de contradicción. Esta omisión coincide con lo que Ochoa-Cabrera & Guerra-Coronel (2024) afirman respecto a los debidos procesos administrativos en Ecuador, siendo uno de los aspectos más frágiles en el ejercicio de la autoridad pública disciplinaria y laboral.

Estos datos también corresponden al análisis de Villacís Román et al. (2025), quien describe cómo los procesos de desvinculaciones masivas tienden a utilizar motivadores genéricos que desprecian la individualidad de la posición y la función, convirtiendo la desvinculación en un acto arbitrario. Este tipo de práctica reproduce patrones ya observados en reformas administrativas anteriores en la región, donde los gobiernos han empleado la retórica de optimización institucional para justificar recortes con un apoyo técnico inadecuado.

No obstante, algunos elementos siguen siendo anómalos. Por ejemplo, en un pequeño número de casos revisados, las entidades sí adjuntaron informes o documentos internos de justificación, aunque esto fue una excepción. Estos datos indican que, aunque ha habido procedimientos formales en algunas de las entidades, estos no corresponden al flujo general del proceso. Tales excepciones podrían atribuirse a diferencias en las capacidades institucionales entre entidades, o a la gestión intermedia que puede haber estado tratando de observar protocolos internos. Aun así, la fragmentación de los procedimientos confirma la ausencia de reglas claras desde el nivel ejecutivo.

Este estudio refuerza la interpretación crítica del fenómeno al comparar estos resultados con estudios anteriores. Merchán Merchán (2024) registró los despidos masivos realizados sin ninguna causa objetiva, describiendo que estos crean "rupturas estructurales en el servicio público", deteriorando el continuo y la calidad de las funciones del estado. En el estudio, las entidades involucradas informaron pérdidas aceleradas de conocimiento técnico y una carga de trabajo pesada.

En consecuencia, los datos obtenidos en este estudio corresponden con la observación de Parrilla (2023) en cuyo trabajo se mostró que los despidos sin justificación aumentan la judicialización de los conflictos laborales, sobrecargan la justicia administrativa y costean excesivamente al Estado. Durante el período examinado, múltiples actores institucionales informaron un aumento en las acciones de protección y las denuncias administrativas, consolidando esta tendencia.

Otro punto de convergencia es la perspectiva socioeconómica. Los despidos masivos en el sector público tienen implicaciones significativas para la estabilidad económica de los hogares, especialmente cuando hay empleados públicos con nombramiento, que tienen estabilidad en su carrera e ingresos dentro del sector público. La evidencia de testimonios e informes muestra estos efectos y demuestra el empeoramiento de las condiciones laborales y la falta de seguridad económica entre los trabajadores afectados.

Sin embargo, los resultados no solo coinciden con investigaciones anteriores, sino que también difieren en algunos aspectos. En particular, estudios comparativos como el de Castillo Heredia & Mendoza Bazantes (2025) argumentan que los gobiernos tienden a justificar las afirmaciones de eficiencia administrativa en la reestructuración de los estados, incluso cuando tales recortes no producen mejoras en el gasto público. En este caso, la información oficial disponible no mostró ninguna evidencia clara de ahorros presupuestarios, contrariamente al discurso inicial del gobierno. Esta inconsistencia sugiere que el proceso podría haber estado más alineado con objetivos políticos o situacionales en lugar de con una planificación administrativa sólida.

Aunque hay muchos elementos adicionales que provienen de esta discusión, el más importante es la violación del principio de seguridad jurídica. Existe seguridad jurídica cuando las acciones del estado son predecibles y transparentes. La falta de procesos claros al realizar un despido masivo crea incertidumbre y desconfianza institucional. Los hallazgos del estudio confirman esta perspectiva al mostrar cómo se tomaron decisiones respecto a la divulgación de información sin información suficiente y sin criterios unificados y sin procesos de revisión interna que sean verificables.

Los resultados también permiten especular sobre las motivaciones subyacentes del proceso. Los documentos revisados no mencionaron estudios ni evaluaciones técnicas que justificaran la supuesta necesidad, incluso si el despido masivo se defendió justificadamente como un ejercicio de austeridad fiscal. Se podría argumentar que la acción tomada corresponde a un intento de reorganizar de manera eficiente la estructura del estado para intentar recortar la estructura del estado durante un periodo gubernamental extremadamente corto, lo que por lo tanto implicó un intercambio de control de eficiencia y percepciones presupuestarias a expensas de sacrificar los derechos laborales de los empleados.

Desde una perspectiva teórica, estos datos reflejan, la inclinación que algunos gobiernos tienen a adoptar decisiones apresuradas y que abrigan procedimientos bajo el pretexto de la eficacia. El fenómeno se refleja claramente en el caso examinado, donde la urgencia política parece haber prevalecido sobre la satisfacción formal de los requisitos legales.

En cuanto a las recomendaciones derivadas de la discusión, el presente estudio señala la necesidad de:

- Implementar protocolos de motivación administrativa obligatorios y estandarizados para todos los procesos de desvinculación.
- Desarrollar mecanismos independientes de revisión interna antes de la ejecución de despidos masivos.
- Mejorar la capacitación institucional sobre el debido proceso en el sector público.
- Establecer auditorías regulares periódicas o anuales sobre la legalidad de ciertas decisiones tomadas dentro del ámbito de los recursos humanos.

- Crear un sistema formalizado de alerta temprana para evitar desviaciones procedimentales dentro de procesos administrativos de alto impacto.

Finalmente, aunque la evidencia es clara sobre las violaciones del derecho al trabajo, esta evidencia no puede interpretarse más allá de las conclusiones que se puedan extraer con confianza. La investigación muestra evidencia de las posibles violaciones del derecho al trabajo, pero no puede determinar de manera concluyente las motivaciones políticas internas del gobierno, ni las ramificaciones financieras reales de la medida. Estos aspectos deben ser abordados en estudios futuros que combinen técnicas cualitativas y cuantitativas.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación nos permiten concluir que el despido masivo de casi 5,000 servidores públicos durante el gobierno de Daniel Noboa infringe sustancialmente el derecho a la estabilidad en el empleo, tal como lo prescribe la Constitución y en la LOSEP. El propósito de este estudio fue evaluar si el proceso administrativo en cuestión cumplía con los requisitos legales de motivación individual, causación objetiva y el derecho al debido proceso administrativo. A partir de las observaciones realizadas, basadas en la metodología cualitativa, jurídico-crítica y documental, se concluyó que dichos requisitos no se cumplieron en realidad. Los datos más relevantes muestran que la mayoría de los actos administrativos analizados fueron motivados por generalizaciones, falta de documentación técnica verificable y notificaciones que no cumplían con los procedimientos básicos establecidos por la ley.

Además, los resultados muestran que la desafiliación masiva, como consecuencia, tuvo efectos institucionales adversos, incluida la pérdida de experiencia técnica, la carga de trabajo excesiva de los funcionarios restantes y un aumento significativo en la conflictividad judicial. Los análisis comparativos realizados en estudios anteriores confirman que estos efectos son característicos de despidos masivos no planificados, lo que refuerza la interpretación de que el procedimiento en vigor carecía de apoyo legal y técnico.

Además, existen áreas de vacíos normativos y procedimentales que requieren atención, especialmente la necesidad de claridad respecto a los criterios para la reestructuración institucional, junto con el fortalecimiento de los mecanismos de control interno que aseguren plenamente el cumplimiento de la inviolabilidad del derecho al trabajo.

En términos generales, esta investigación confirma que la estabilidad laboral es un elemento esencial para la profesionalización de los servicios públicos y el mantenimiento de estándares mínimos de seguridad jurídica. Su incumplimiento impacta tanto a los servidores públicos como al desempeño del aparato estatal. La investigación futura deberá centrarse en los impactos económicos del proceso, los costos asociados con el litigio, el análisis de casos individuales y las comparaciones entre instituciones para establecer niveles de cumplimiento diferenciado. Esto permitirá a los investigadores ampliar el alcance del análisis y reforzar la defensa legal del empleo público en Ecuador.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y ESTUDIOS FUTUROS

Las limitaciones de este estudio provienen de la naturaleza documental del análisis. No se pudieron acceder a los archivos administrativos individuales emitidos durante el proceso de despido, lo que limita el análisis de motivación a estos casos. La información pública disponible era incompleta y fragmentada, especialmente en lo que respecta a los informes técnicos y resoluciones formales relacionadas con la eliminación de puestos. Tampoco había bases estadísticas consolidadas para evaluar los impactos presupuestarios y organizativos de la medida. No obstante, los documentos revisados proporcionan suficiente evidencia para identificar patrones generales y determinar desviaciones relevantes con respecto al marco legal aplicable.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, la investigación futura podría utilizar una metodología de métodos mixtos que combine el análisis cualitativo y las mediciones

cuantitativas para evaluar el impacto económico, institucional y social de los despidos masivos. También se recomienda que se profundicen estudios que se centren en el testimonio de los servidores públicos afectados, el comportamiento del litigio administrativo posterior y las comparaciones de prácticas interinstitucionales, con el fin de comprender las particularidades y los grados de cumplimiento procesal dentro del aparato estatal. Estos estudios ayudarán a desarrollar propuestas normativas y de gestión que fortalezcan la estabilidad laboral y la transparencia en la gestión pública del país.

RECONOCIMIENTOS

Las autoras expresan su agradecimiento a las instituciones académicas que proporcionaron acceso a bibliografías especializadas y bases de documentos públicos necesarias para el desarrollo de este estudio, y a los repositorios universitarios y plataformas científicas que ofrecieron acceso a investigaciones recientes sobre derecho administrativo y estabilidad laboral.

Las autoras agradecen las contribuciones de la institución académica que proporcionó un apoyo intelectual y documental esencial para la realización de este estudio sobre la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano. También se reconoce la contribución de profesionales del ámbito del derecho administrativo, servidores públicos afectados y expertos en gestión pública que compartieron sus ideas, testimonios y experiencias que enriquecieron la comprensión del proceso de desvinculación masiva analizado. Su disposición para proporcionar valiosas ideas y discutir las ramificaciones de estas medidas administrativas fue muy útil para aumentar la profundidad y relevancia de esta investigación. Finalmente, se extiende un sincero reconocimiento a los empleados públicos del país, cuyo trabajo diario y compromiso institucional inspiran la reflexión académica sobre la importancia de asegurar garantías laborales, transparencia y legalidad en la administración pública.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

En esta investigación sobre la estabilidad laboral y la legalidad del despido masivo de servidores públicos durante la administración de Daniel Noboa, la autora asume plena responsabilidad por el trabajo realizado. La autora asumió plenamente la formulación del problema, la recolección de datos, la preparación de documentos, la revisión normativa, el análisis crítico del marco legal aplicable, la interpretación de resultados y la finalización del manuscrito. No hubo coautores ni colaboradores externos que contribuyeran a la producción intelectual del artículo; por lo tanto, no hay ninguna participación adicional que deba ser reconocida como una contribución científica o académica. Esta declaración se hace para asegurar la transparencia, prevenir cualquier tipo de autoría fantasma y establecer la responsabilidad académica por el contenido presentado.

REFERENCIAS

Abarca-Coloma, P. A., García-Segarra, H. G., & Batista-Hernández, N. (2024). Los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables. *MQRInvestigar*, 8(4), 4968–4990. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4968-4990>

Burbano Elizalde, D. B. (2024). La desvinculación de los servidores públicos de carrera en la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP Petroecuador. ¿Es aplicable el despido intempestivo?. [Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10134/1/T4428-MDLSS-Burbano-La%20desvinculacion.pdf>

- Carrión Guerra, P. M. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, V(5), 3953-3984. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2903>
- Castillo Heredia, S. R., & Mendoza Bazantes, C. C. (2025). Las políticas públicas y la incidencia en la estructura organizacional del GAD Municipal del Cantón Penipe. *Revista Religación*, 10(45), 1-19. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i45.1441>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Corte Constitucional del Ecuador. (09 de Junio de 2020). Sentencia N°. 108-14-EP/20. Corte Constitucional del Ecuador: <https://www.cijc.org/es/cuadernos/Sentencias/108-14-EP20.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (24 de Agosto de 2022). Sentencia No. 1095-20-EP/22. Corte Constitucional del Ecuador: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidjODU0M2I3NS0yYTVjLTQxYTUtYWI2Mi1jM2YwY2YzODE1YTgucGRmJ30=
- Cozzarelli Mora, L. A., Unkuch Nantipia, N. M., Sánchez Bermudez, M. Y., & Leyva Vázquez, M. Y. (2022). Perspectiva estudiantil por los daños emocionales causados por los despidos laborales en Ecuador debido a la pandemia del covid-19. *Revista Conrado*, 18(S2), 197-205. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2457>
- Cruzatty Ramírez, X. A., & Vines Chancay, R. J. (2021, Agosto 15). Relevancia de la motivación en actos administrativos y su incidencia en el control de legalidad. [Artículo. Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Repositorio Universidad San Gregorio de Portoviejo: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2124>
- Dávalos Valencia, A. M. (2023). Reconocimiento del principio de estabilidad laboral en los contratos de servicios ocasionales del sector público ecuatoriano: una reforma al artículo 58 de la LOSEP. [Artículo. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.puce.edu.ec/items/842ecd06-ca9a-4f8b-85ab-c2a6a687d376>
- Duque Moreno, O. D. (2025, Mayo). Contratación ocasional y vulnerabilidad de derechos: un estudio sobre el despido de mujeres embarazadas en la administración pública ecuatoriana. [Tesis de maestría. Universidad de Guayaquil]. Repositorio Universidad de Guayaquil: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/65e2c002-aa46-4fd1-bbe6-521f6ceba930/content>
- 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), 901-926. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>
- Gualli Agualsaca, D. G., & Cárdenas Paredes, K. D. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 57-72. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.232>
- Ibarra-Moreira, A. A., Gaspar-Santos, M. E., & Robles-Zambrano, G. C. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIAMATRIA*, 7(1), 383-393. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541>

- Jaramillo-Silva, K. L., Japón-Charco, E. J., Miguez-Gallardo, A. G., & García-Sanipatín, L. R. (2024). Procedimiento administrativo de visto bueno y su vinculación con la resolución del inspector de trabajo. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 3(2), 50-57. <https://doi.org/10.62574/6r9ff683>
- Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP. (2016, Marzo 28). Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP. Organization of American States: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Ludeña Gómez, D. N., & Mancheno Romero, S. E. (2020). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en la terminación de contratos ocasionales suscritos por mujeres embarazadas. [Tesis de grado. Universidad Técnica de Machala]. Repositorio Digital de la UTMACH: <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16423>
- Ludeña Gómez, D., & Mancheno Romero, N. (2020). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en la terminación de contratos ocasionales suscritos por mujeres embarazadas. [Tesis de grado. Universidad Técnica de Machala]. Repositorio Universidad Técnica de Machala: https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16/simple-search?query=&sort_by=score&order=desc&rpp=10&filter_field_1=has_content_in_original_bundle&filter_type_1>equals&filter_value_1=true&filter_field_2=subject&filter_type_2>equals&filter_value_2=DER
- Matamoras Vera, D. C. (2024). Los contratos ocasionales: La necesidad Institucional frente al derecho a la estabilidad de servidores públicos en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 10859-10882. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.11516
- Merchán Merchán, V. P. (2024, Enero 03). Uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral. [Tesis de grado. Universidad de Cuenca]. Repositorio Universidad de Cuenca: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/fdb205d3-47f9-43ce-b635-e15adde43e50>
- Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento No. 449. Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Murillo-Saavedra, H. J., & Barrionuevo-Núñez, J. L. (2025). Estabilidad laboral en el sector público y causas legales de terminación: estudio comparado entre el régimen laboral privado y público. *Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1037-1052. <https://doi.org/10.51247/st.v8iS3.46>
- Ochoa-Cabrera, J. F., & Guerra-Coronel, M. A. (2024). La acción de protección y la precarización laboral en los contratos de servicios ocasionales. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(2), 416-427. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2331>
- OEA. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Organización de los Estados Americanos: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ojeda Núñez, L. G., & Alvarado Verdezoto, J. F. (2025). El debido proceso en el régimen disciplinario conforme a la ley orgánica del servicio público ecuatoriano. *Revista*

- Multidisciplinar De Estudios Generales, 4(4), 525-547.
<https://doi.org/10.70577/reg.v4i4.320>
- Parrilla, D. (2023). La judicialización del conflicto colectivo del trabajo. *Derecho Laboral*, 66(290), 355-378. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/en/article/view/4075>
- Pinzón-Venegas, K., & Carrera-Peralta, B. (2024). Factores determinantes de la condición de estabilidad laboral de los trabajadores asalariados en Ecuador. *Revista Economía*, 76(123), 79-92. <https://doi.org/10.29166/economia.v76i123.5885>
- Reyes Guale, R. F., & Saltos Tapia, C. V. (2024). Terminación unilateral en los contratos ocasionales y la disposición transitoria undécima de la LOSEP. [Trabajo de integración curricular. Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/items/5a77dec6-ad49-4d9d-bd7e-fa701af028b7>
- Valencia Cuvina, R. I. (2016). Pacheco Montoya, E. P., & Valencia Cuvina, R. I. (2016). Los contratos de servicios ocasionales y la violación a los derechos laborales en las instituciones públicas del Ecuador. [Tesis de posgrado. UTPL]. Repositorio Universidad Técnica Particular de Loja: https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/15516/1/Valencia_Cuvina_Ricardo_Israel.pdf
- Villacís Román, C. P., Franco Monserrate, M. A., & Ortiz Reinoso, Y. (2025). La naturaleza jurídica de los contratos de servicios ocasionales en el Ecuador. *Investigación Ciencia Y Universidad*, 9(14), 32-38. <https://doi.org/10.59872/icu.v9i14.564>
- Villavicencio Logroño, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista De La Facultad De Jurisprudencia*, 1(7), 366-404. <https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>