



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**El debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano, un
análisis jurídico.**

AUTORAS:

**Borquez Vargas, Estefany Juliana
Vinces Alvarado, Rosa Ibelia**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA**

TUTOR:

Abg. Romero Oseguera, Diego José Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
15 de febrero del 2026**



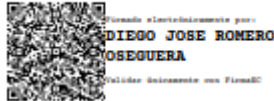
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad fue realizado en su totalidad por: **Borquez Vargas, Estefany Juliana y Vinces Alvarado, Rosa Ibelia**; como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.

TUTOR



f. _____

Abg. Romero Oseguera, Diego José Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los quince días del mes de febrero del del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Borquez Vargas, Estefany Juliana**
Vinces Alvarado, Rosa Ibelia

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **El debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano, un análisis jurídico**, previo a la obtención del Título de **Abogada** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los quince días del mes de febrero del año 2026

LAS AUTORAS

f. __

Borquez Vargas, Estefany Juliana

f. _____

Vinces Alvarado, Rosa Ibelia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Borquez Vargas, Estefany Juliana**
Vinces Alvarado, Rosa Ibelia

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano, un análisis jurídico, cuyo** contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los quince días del mes de febrero del año 2026

AUTORAS

f. _____

Borquez Vargas, Estefany Juliana

f. _____

Vinces Alvarado, Rosa Ibelia

ANTIPLAGIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

VARGAS ESTEFANY Y ROSA VINCES (3).doc version final

< 1%
Textos sospechosos



84% Similitudes (Ignorado)
3% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos
73% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: VARGAS ESTEFANY Y ROSA VINCES (3).doc version final.doc
ID del documento: cd4fd97de56f09b16d160512d8d13a58ea5bc517
Tamaño del documento original: 240,09 kB


Depositante: Diego José Romero Oseguera
Fecha de depósito: 25/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 25/2/2026

Número de palabras: 6376
Número de caracteres: 46.411

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuente principal detectada





Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 El debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano, un ... #0e7eb9 Viene de de mi biblioteca 15 fuentes similares	81%		Palabras idénticas: 81% (5165 palabras)


Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario #d95570 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	 www.dspace.uce.edu.ec El procedimiento del sumario administrativo estableci... http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15645	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
3	 doi.org La amonestación escrita en el régimen disciplinario del sector público vu... https://doi.org/10.56712/fatam.v6i4.4424	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	 sinergiaacademica.com http://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/download/504/1039/1996	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	 www.blogdelabogado.com.mx El Derecho Administrativo Sancionador y su rel... https://www.blogdelabogado.com.mx/derecho-administrativo/el-derecho-administrativo-san...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

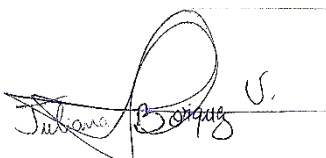
Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	 https://uniandes.edu.ec
2	 https://www.poderjudicial.es
3	 https://bibliojuridica.unam.mx
4	 https://www.thomsonreuters.es
5	 https://www.asambleanacional.gob.ec

f.  Firmado digitalmente por:
DIEGO JOSE ROMERO OSEGUERA
Iniciar documento con FirmaE

Abg. Romero Oseguera, Diego José Mgs.

AUTORAS

f. 

Borquez Vargas Estefany Juliana

f. 

Vinces Alvarado Rosa Ibelia

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por la formación recibida durante estos años.

De manera especial, agradezco a mi tutor Abg. Romero Oseguera, Diego José Mgs., cuya paciencia, rigor académico y consejos fueron fundamentales para llevar esta investigación a buen puerto.

Asimismo, agradezco a mi compañera de tesis, Rosa Vincés, así como a mis amigos y colegas de carrera, por las horas de debate y el apoyo moral que hicieron este camino mucho más ameno.

Finalmente, agradezco a mi familia por el tiempo sacrificado y su comprensión constante, y a todas las personas que, de una u otra forma, colaboraron en la recolección de información para que este trabajo sea hoy una realidad.

Estefany

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios por brindarme fortaleza y permitirme culminar este proceso académico, guiando cada uno de mis pasos incluso en los momentos más difíciles.

A mi familia, por su apoyo incondicional, por darme la fuerza de estar siempre ahí con sus palabras de aliento durante todo este tiempo de esfuerzo y dedicación.

De manera especial, expreso mi sincero agradecimiento al Abg. Romero Oseguera Diego José, Mgs., por su orientación profesional, dedicación y valiosos conocimientos, los cuales fueron fundamentales para el desarrollo y culminación satisfactoria de este trabajo de tesis.

Rosa

DEDICATORIA

Dedico este trabajo y este logro, principalmente, a Dios y a mis padres Gladys Aracely Vargas Tejada y Patricio José Borquez Valdez, por ser el cimiento de mi vida y enseñarme que el conocimiento es la única herramienta que nadie puede quitarme.

A mi esposo Alfredo Josué Cobo Concha, por estar siempre presente y brindarme su apoyo pese a las circunstancias difíciles; y a mis hijos Eythan Jesús Sánchez Borquez y April Gia Cobo Borquez, para que ellos sepan que nunca se deben rendir.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional y por celebrar cada pequeño logro como si fuera propio. A mi “yo” del pasado, que nunca se rindió a pesar de las dudas y dificultades. A mis demás familiares y amigos, que creyeron en mí y en esta carrera incluso cuando yo misma no encontraba el camino. Todo este esfuerzo es por y para ustedes.

Estefany

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis, primeramente, a Dios, por cuidar cada paso y permitirme culminar con éxito este proceso. A mi familia, a mi esposo y a mis hijos, por su apoyo incondicional, su paciencia y su amor, quienes fueron la fuerza que me impulsó a concluir este camino en los momentos más difíciles.

Gracias por creer en mí y depositar su confianza, por estar siempre ahí, por sus palabras de ánimo y por guiarme a seguir adelante. También dedico este trabajo a mi compañera de tesis, con quien compartí esfuerzo y responsabilidad, demostrando que el trabajo en equipo sí da frutos. De igual manera, agradezco a los docentes y a mi tutor por el compromiso de guiarnos con sus conocimientos durante este proceso.

Rosa



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. NURIA PEREZ Y PUIG-MIR, Phd.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

DRA. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Ab. Ma. Patricia Iñiguez Cevallos, Mgs

OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
Introducción	2
CAPITULO I.....	4
MARCO JURÍDICO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO LABORAL.....	4
1.1 El debido proceso como garantía constitucional en la administración pública.	4
1.1.1 Principios constitucionales aplicables al procedimiento administrativo sancionador	4
1.1.2 Derecho a la defensa, motivación y seguridad jurídica	5
1.2 Regulación del procedimiento laboral en la Ley Orgánica de Servicio Público.	6
1.2.1 El sumario administrativo laboral.....	6
1.2.2 Análisis del régimen procedimental en la LOSEP y su Reglamento	6
1.3 Jurisprudencia constitucional relevante.....	7
1.3.1 Estándares fijados por la Corte Constitucional del Ecuador.....	7
1.3.2 Aplicación obligatoria de la jurisprudencia constitucional.....	8
1.4 Conclusiones Capítulo I.....	8
CAPITULO II	10
CONFLICTOS NORMATIVOS Y PROPUESTA JURÍDICA	10
2.1. Vacíos y contradicciones en el procedimiento laboral público	10
2.1.1. Falencias normativas en la LOSEP y su Reglamento	10
2.1.2. Antinomias con la Constitución y la jurisprudencia constitucional.....	10
2.2. Derecho comparado sobre el debido procedimiento laboral.....	11
2.2.1. Regulación del procedimiento laboral público en Colombia.....	11
2.2.2. Garantías procedimentales en el régimen público de España.....	11
2.2.3. Impacto de los conflictos normativos en los derechos del servidor público	12
2.2.4. Afectaciones al derecho a la defensa y a la seguridad jurídica.....	12
2.2.5. Responsabilidad administrativa y constitucional del Estado	13
2.3. Propuesta jurídica para la garantía del debido procedimiento laboral	14
2.3.1. Criterios de interpretación constitucional y convencional.....	14
2.3.2. Lineamientos para un procedimiento administrativo laboral garantista	14
2.3.3. Propuesta de reforma normativa	15
• Creación de un artículo sobre tipicidad disciplinaria	15
• Modificación del artículo sobre motivación de actos administrativos.....	15
• Creación de un artículo sobre plazos razonables y derecho a la defensa.....	15
CONCLUSIONES GENERALES	17
REFERENCIAS	19

RESUMEN

El presente trabajo de investigación jurídica examina el debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano como una expresión concreta del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador y estrechamente vinculado con el principio de seguridad jurídica previsto en el artículo 82 del mismo cuerpo normativo. La investigación se centra en las tensiones que surgen entre la discrecionalidad administrativa y la protección de los derechos laborales, particularmente en el marco de despidos masivos y procesos de reestructuración institucional desarrollados entre los años 2019 y 2025.

De igual manera, se analiza la jurisprudencia constitucional que ha sostenido que los procedimientos administrativos de carácter sancionador deben respetar las mismas garantías exigidas en los procesos judiciales, en tanto constituyen una manifestación del ius puniendi del Estado. Desde el ámbito doctrinario, se subraya la necesidad de establecer límites claros a la discrecionalidad administrativa, asegurando una defensa efectiva a favor de los servidores públicos sometidos a estos procedimientos.

En este sentido, debe entenderse que el debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano encuentra su fundamento directo en el artículo 76 de la Constitución, que consagra principios como la legalidad, la tipicidad, el derecho a la defensa y la obligación de motivar las decisiones, así como en el artículo 82, que garantiza la seguridad jurídica. En el ámbito del derecho administrativo sancionador, tales garantías no pueden aplicarse de manera atenuada, sino con la misma rigurosidad que en el ámbito jurisdiccional, conforme lo ha señalado la Corte Constitucional. No obstante, la práctica administrativa evidencia la existencia de vacíos normativos y un ejercicio amplio de discrecionalidad, lo que genera una permanente tensión entre la búsqueda de eficiencia institucional y la protección efectiva de los derechos laborales de los servidores públicos.

Palabras Clave: Debido proceso, Seguridad jurídica, Discrecionalidad administrativa, Derechos laborales, LOSEP, Jurisprudencia constitucional.

ABSTRACT

This legal research paper examines due process in the Ecuadorian public sector as a concrete expression of the right to due process, recognized in Article 76 of the Constitution of the Republic of Ecuador and closely linked to the principle of legal certainty provided for in Article 82 of the same body of law. The research focuses on the tensions that arise between administrative discretion and the protection of labor rights, particularly in the context of mass layoffs and institutional restructuring processes carried out between 2019 and 2025.

Similarly, it analyzes the constitutional jurisprudence that has held that administrative disciplinary proceedings must respect the same guarantees required in judicial proceedings, insofar as they constitute a manifestation of the State's *ius puniendi*. From a doctrinal perspective, it emphasizes the need to establish clear limits on administrative discretion, ensuring effective defense for public servants subject to these proceedings.

In this regard, it should be understood that due process in the Ecuadorian public sector is directly based on Article 76 of the Constitution, which enshrines principles such as legality, specificity, the right to defense, and the obligation to justify decisions, as well as Article 82, which guarantees legal certainty. In the field of administrative disciplinary law, such guarantees cannot be applied in a mitigated manner, but with the same rigor as in the jurisdictional sphere, as indicated by the Constitutional Court. However, administrative practice reveals the existence of regulatory gaps and broad exercise of discretion, which generates permanent tension between the pursuit of institutional efficiency and the effective protection of the labor rights of public servants.

Keywords: Due process, Legal certainty, Administrative discretion, Labor rights, LOSEP, Constitutional jurisprudence

Introducción

El debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano se configura como una concreción del derecho al debido proceso previsto en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008). Esta disposición establece que toda actuación administrativa susceptible de afectar derechos u obligaciones debe observar garantías esenciales, entre ellas la legalidad, la tipicidad, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa, la debida motivación y la proporcionalidad de las decisiones adoptadas. Paralelamente, el artículo 82 de la Norma Suprema reconoce el principio de seguridad jurídica, imponiendo al Estado el deber de expedir normas claras, públicas y aplicarlas de manera coherente y previsible.

En el ámbito del empleo público, estas garantías adquieren una dimensión particularmente sensible, dado que el ejercicio de la potestad sancionadora y las decisiones de desvinculación administrativa inciden de forma directa en la estabilidad laboral de los servidores públicos, así como en la protección de sus derechos fundamentales.

Durante los últimos años, el Ecuador ha atravesado procesos profundos de reestructuración del sector público, los cuales han estado acompañados de despidos masivos y supresiones de partidas. Entre 2019 y 2025 se contabilizaron miles de desvinculaciones sustentadas en argumentos vinculados a la eficiencia administrativa y a la necesidad de reducir el gasto estatal. Particularmente, en los años 2024 y 2025 se anunciaron recortes que superaron los 4.000 servidores públicos separados de sus funciones, incluyendo a funcionarios con nombramiento permanente.

Estas medidas dieron lugar a la interposición de diversas acciones constitucionales y generaron cuestionamientos respecto del cumplimiento del debido procedimiento laboral en tales procesos (Universo, 2025; Primicias, 2025). El escenario descrito pone de manifiesto la tensión existente entre el ejercicio de la discrecionalidad administrativa y la obligación estatal de garantizar los derechos laborales de los servidores públicos.

El problema jurídico se configura al evidenciar contradicciones y vacíos normativos entre la Constitución y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Mientras la Constitución, en su artículo 76 numeral 3, impone la aplicación estricta del principio de tipicidad, la LOSEP permite la imposición de sanciones disciplinarias sustentadas en conceptos jurídicos indeterminados (arts. 42–48 LOSEP), lo que amplía de manera significativa la discrecionalidad de la autoridad administrativa. Asimismo, aunque el artículo 76 numeral 7 literal 1) de la

Constitución exige la debida motivación de los actos administrativos, el régimen disciplinario previsto en la LOSEP y su Reglamento General no desarrolla criterios precisos de valoración probatoria ni estándares claros de proporcionalidad sancionatoria, generando un vacío normativo incompatible con un Estado constitucional de derechos.

Esta problemática se profundiza al advertir la antinomia existente entre la normativa infraconstitucional y la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, la cual ha señalado que los procedimientos administrativos sancionadores deben respetar las mismas garantías esenciales previstas para los procesos judiciales, por constituir una manifestación del *ius puniendi* estatal (Sentencia No. 001-18-PJO-CC, 2018) (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 001-18-PJO-CC). No obstante, en la práctica administrativa persisten procedimientos sumarios que privilegian la celeridad por encima del derecho a la defensa, en contravención de los estándares constitucionales.

Desde el ámbito doctrinario, autores como García & Fernández (2019) sostienen que la potestad sancionadora administrativa debe estar sujeta a límites estrictos para evitar actuaciones arbitrarias, mientras que Fix-Zamudio (2016) afirma que el debido proceso constituye una garantía transversal aplicable a toda actuación estatal que incida en derechos. Estas posiciones respaldan la necesidad de examinar de manera crítica el régimen jurídico laboral del sector público ecuatoriano.

La justificación de la presente investigación se sustenta en la necesidad de determinar si el marco normativo vigente garantiza de manera efectiva el debido procedimiento laboral o si, por el contrario, las contradicciones y vacíos advertidos implican una vulneración de los derechos fundamentales de los servidores públicos, generando escenarios de inseguridad jurídica.

El objetivo general consiste en analizar jurídicamente el debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano, identificando vacíos, contradicciones y antinomias entre la LOSEP, su Reglamento General y la Constitución. Como objetivos específicos se plantean: (i) identificar tales inconsistencias normativas y (ii) examinar su incidencia en la tutela efectiva de los derechos laborales, proponiendo criterios de armonización conforme a la Constitución.

La investigación adopta un enfoque jurídico dogmático, empleando los métodos analítico, hermenéutico y comparativo. Se apoya en la sistematización de normas, doctrina y jurisprudencia, transformadas en criterios interpretativos que permitan una comprensión integral del debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano.

CAPITULO I

MARCO JURÍDICO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO LABORAL

1.1 El debido proceso como garantía constitucional en la administración pública.

El debido proceso se configura como una garantía transversal dentro del Estado constitucional de derechos, aplicable tanto en el ámbito jurisdiccional como en el administrativo. El artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) dispone que toda actuación estatal que incida en la determinación de derechos u obligaciones debe respetar principios como la legalidad, la tipicidad, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa, la debida motivación y la proporcionalidad. En materia de empleo público, estas garantías adquieren particular importancia, puesto que las decisiones administrativas afectan de manera directa la estabilidad laboral de los servidores públicos (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

La Corte Constitucional del Ecuador ha señalado de forma reiterada que los procedimientos administrativos sancionadores deben garantizar las mismas exigencias esenciales previstas para los procesos judiciales, al constituir una manifestación del ius puniendi estatal. En la Sentencia No. 68-20-IN/24, el máximo órgano de control constitucional precisó que la potestad disciplinaria no puede ejercerse de manera discrecional, sino conforme a parámetros constitucionales que aseguren la tutela efectiva de los derechos laborales (Sentencia No. 68-20-IN/24, 2024).

De igual manera, estudios recientes sostienen que la observancia del debido proceso en el ámbito administrativo resulta indispensable para prevenir sanciones arbitrarias y asegurar que las decisiones se encuentren debidamente motivadas y sustentadas en normas jurídicas preexistentes (Suárez & Ayala, 2025).

1.1.1 Principios constitucionales aplicables al procedimiento administrativo sancionador

Los principios constitucionales que rigen el procedimiento administrativo sancionador en el sector público ecuatoriano son:

- **Legalidad y tipicidad:** Toda sanción debe estar prevista en la ley, evitando el uso de conceptos jurídicos indeterminados que amplíen la discrecionalidad de la autoridad

administrativa. La CRE, en su artículo 76 numeral 3, exige la aplicación estricta del principio de tipicidad.

- **Presunción de inocencia:** El servidor público no puede ser sancionado sin pruebas suficientes que acrediten la infracción.
- **Proporcionalidad:** Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta, evitando excesos que vulneren derechos fundamentales.

La doctrina reciente enfatiza que la potestad sancionadora administrativa debe someterse a límites estrictos para evitar arbitrariedades y garantizar la coherencia normativa (Universidad Indoamericana, 2025)

1.1.2 Derecho a la defensa, motivación y seguridad jurídica

El derecho a la defensa es una garantía esencial del debido proceso. La CRE, en su artículo 76 numeral 7 literal a), reconoce el derecho de toda persona a ser escuchada y a presentar pruebas en su favor. Investigaciones recientes han señalado que la falta de motivación adecuada en las decisiones administrativas vulnera directamente este derecho, al impedir que los afectados comprendan las razones de la sanción y puedan ejercer una defensa efectiva (Barba Guerra, 2023)

La motivación suficiente de los actos administrativos es otro requisito indispensable. El artículo 76 numeral 7 literal 1) de la CRE exige que toda decisión esté debidamente fundamentada en hechos y normas aplicables. Sin embargo, la LOSEP y su Reglamento General no desarrollan criterios claros de valoración probatoria ni estándares de proporcionalidad sancionatoria, lo que genera un vacío normativo incompatible con un Estado constitucional de derechos (Muñoz Arias, 2024).

Finalmente, el principio de seguridad jurídica, consagrado en el artículo 82 de la CRE, obliga a que las normas sean claras, públicas y aplicadas de manera coherente. La jurisprudencia constitucional ha advertido que la ausencia de reglas claras en los procedimientos disciplinarios genera inseguridad jurídica y afecta la confianza de los servidores públicos en la administración (PUCE, 2023).

1.2 Regulación del procedimiento laboral en la Ley Orgánica de Servicio Público.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) constituye el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en el sector público ecuatoriano. En el ámbito disciplinario, esta ley prevé procedimientos administrativos orientados a asegurar el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de los servidores públicos, así como la imposición de sanciones en caso de infracción. No obstante, la aplicación práctica de dichos procedimientos ha evidenciado tensiones con los principios constitucionales del debido proceso, particularmente en lo que respecta a la tipicidad, la debida motivación y la proporcionalidad de las sanciones.

1.2.1 El sumario administrativo laboral

El sumario administrativo laboral es el procedimiento contemplado en la LOSEP para investigar y sancionar las faltas atribuidas a los servidores públicos. Conforme a los artículos 42 a 48 de dicha ley, este trámite se inicia con la notificación de los cargos y otorga al servidor la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa mediante la presentación de pruebas y alegaciones. Sin embargo, diversos estudios han señalado que el sumario administrativo se caracteriza por su marcada celeridad y por el empleo de conceptos jurídicos indeterminados, lo que amplía el margen de discrecionalidad de la autoridad administrativa (Suárez & Ayala, 2025).

La Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia No. 68-20-IN/24, ha advertido que los procedimientos sumarios no pueden sacrificar las garantías esenciales del debido proceso en nombre de la eficiencia administrativa. En este sentido, ha reiterado que la potestad sancionadora constituye una expresión del ius puniendi estatal y, en consecuencia, debe sujetarse a los mismos estándares exigidos en los procesos judiciales (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

1.2.2 Análisis del régimen procedimental en la LOSEP y su Reglamento

El régimen procedimental previsto en la LOSEP y su Reglamento General presenta vacíos normativos que inciden en la seguridad jurídica de los servidores públicos. En primer lugar, aunque la Constitución exige la observancia estricta del principio de tipicidad (art. 76 numeral 3 CRE), la LOSEP admite la imposición de sanciones sobre la base de categorías amplias como “incumplimiento de deberes” o “faltas administrativas graves”, sin establecer parámetros objetivos claros de valoración (Universidad Indoamericana, 2025).

En segundo término, la motivación de las decisiones disciplinarias administrativas suele resultar insuficiente. El artículo 76 numeral 7 literal 1) de la CRE dispone que todo acto administrativo debe estar debidamente fundamentado en los hechos y en las normas aplicables; sin embargo, en la práctica, muchas resoluciones disciplinarias carecen de un análisis probatorio detallado y de una ponderación adecuada respecto de la proporcionalidad de la sanción impuesta (Barba Guerra, 2023).

Finalmente, el principio de seguridad jurídica, consagrado en el artículo 82 de la CRE, se ve afectado por la falta de coherencia entre la LOSEP, su Reglamento y la jurisprudencia constitucional. Mientras la Corte Constitucional ha sostenido que los procedimientos administrativos sancionadores deben garantizar las mismas exigencias que los procesos judiciales, la normativa infraconstitucional mantiene procedimientos sumarios que priorizan la celeridad sobre el ejercicio pleno del derecho a la defensa (Muñoz Arias, 2024).

En consecuencia, el examen del régimen procedimental de la LOSEP evidencia una tensión estructural entre la discrecionalidad administrativa y la protección de los derechos laborales, lo que demanda una interpretación constitucional orientada a armonizar la normativa infraconstitucional con los principios de debido proceso y seguridad jurídica.

1.3 Jurisprudencia constitucional relevante

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha cumplido un rol determinante en la configuración del debido procedimiento laboral en el sector público. La Corte Constitucional del Ecuador ha fijado criterios claros respecto de la aplicación de las garantías constitucionales en los procedimientos administrativos sancionadores, reconociendo que estos constituyen una manifestación del *ius puniendi* estatal y, en consecuencia, deben regirse por los mismos principios que orientan los procesos judiciales.

1.3.1 Estándares fijados por la Corte Constitucional del Ecuador

En diversas decisiones recientes, la Corte Constitucional ha precisado que el debido proceso en el ámbito administrativo no puede entenderse como una simple formalidad, sino como una garantía real de derechos tales como la defensa, la debida motivación y la proporcionalidad. En la Sentencia No. 68-20-IN/24, el máximo órgano de control constitucional declaró la inconstitucionalidad de disposiciones que habilitaban la imposición de sanciones sin parámetros claros de tipicidad, señalando que la potestad disciplinaria debe ejercerse dentro de límites estrictos de legalidad y seguridad jurídica (Sentencia No. 68-20-IN/24, 2024).

De igual manera, la Corte ha sostenido que la motivación de los actos administrativos sancionadores debe ser suficiente y razonada, permitiendo al servidor público comprender las razones que sustentan la decisión y ejercer adecuadamente su derecho a la defensa. La falta de motivación implica una vulneración directa del artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución, lo que conlleva la invalidez del acto administrativo (Barba Guerra, 2023).

Otro criterio relevante fijado por la Corte es la exigencia de proporcionalidad en la imposición de sanciones. En la Sentencia No. 001-18-PJO-CC se estableció que las sanciones administrativas deben guardar correspondencia con la gravedad de la falta, evitando medidas desproporcionadas en relación con el daño ocasionado o la conducta imputada (PUCE, 2023).

1.3.2 Aplicación obligatoria de la jurisprudencia constitucional

La jurisprudencia constitucional posee carácter vinculante y obligatorio para todas las autoridades administrativas y judiciales del Ecuador. El artículo 436 de la Constitución dispone que las decisiones de la Corte Constitucional son de cumplimiento inmediato y obligatorio, lo que supone que los estándares establecidos en materia de debido proceso deben aplicarse en todos los procedimientos laborales del sector público.

No obstante, investigaciones recientes han evidenciado que, en la práctica administrativa, continúan aplicándose procedimientos sumarios que privilegian la celeridad por encima de las garantías constitucionales, generando inseguridad jurídica y afectando derechos fundamentales de los servidores públicos (Suárez & Ayala, 2025). Esta divergencia entre la jurisprudencia constitucional y la práctica administrativa pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la formación de las autoridades competentes y de armonizar la normativa infraconstitucional con los principios constitucionales.

1.4 Conclusiones Capítulo I

En conclusión, la jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha determinado que el debido procedimiento laboral en el sector público debe observar de manera rigurosa las garantías de legalidad, tipicidad, defensa, motivación y proporcionalidad. La aplicación obligatoria de estos principios constituye un mecanismo indispensable para salvaguardar la seguridad jurídica y garantizar la tutela efectiva de los derechos de los servidores públicos frente al ejercicio de la discrecionalidad administrativa.

El debido proceso se consolida como una garantía transversal dentro del Estado constitucional de derechos, aplicable tanto en el ámbito judicial como en el administrativo. En el sector público, su relevancia es aún mayor, dado que las decisiones administrativas inciden directamente en la estabilidad laboral de los servidores, lo que exige que toda actuación estatal se sujete a parámetros claros, previsibles y coherentes.

La potestad sancionadora administrativa debe ejercerse dentro de los límites estrictos establecidos por la Constitución y la jurisprudencia. La Corte Constitucional ha reiterado que los procedimientos disciplinarios no pueden operar de manera discrecional ni reducirse a formalidades vacías, sino que deben asegurar de forma efectiva la protección de los derechos laborales, equiparando sus exigencias a las previstas para los procesos judiciales.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento evidencian vacíos normativos que inciden en la seguridad jurídica. La utilización de categorías amplias como “faltas administrativas graves” o “incumplimiento de deberes” amplía el margen de discrecionalidad de la autoridad y debilita el principio de tipicidad, generando incertidumbre en los servidores públicos respecto de las conductas susceptibles de sanción.

De igual manera, la motivación insuficiente de los actos administrativos disciplinarios constituye otra afectación relevante, ya que numerosas resoluciones carecen de un análisis probatorio detallado y de una adecuada ponderación de la proporcionalidad de las sanciones impuestas. Finalmente, aunque la jurisprudencia constitucional tiene carácter vinculante y fija estándares precisos, en la práctica continúan aplicándose procedimientos sumarios que privilegian la celeridad sobre las garantías constitucionales. Esta contradicción evidencia la necesidad de armonizar la normativa infraconstitucional con los principios constitucionales y de fortalecer la capacitación de las autoridades para asegurar coherencia normativa.

CAPITULO II

CONFLICTOS NORMATIVOS Y PROPUESTA JURÍDICA

2.1. Vacíos y contradicciones en el procedimiento laboral público

2.1.1. Falencias normativas en la LOSEP y su Reglamento

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010) y su (Reglamento General LOSEP, 2011) presentan falencias normativas que afectan la coherencia del sistema disciplinario. Una de la autoridad administrativa y dificulta la aplicación estricta del principio de tipicidad exigido por el artículo 76 numeral 3 de la CRE. En consecuencia, los servidores públicos enfrentan sanciones sin criterios claros de valoración, lo que genera inseguridad jurídica y vulnera derechos fundamentales (Suárez & Ayala , 2025).

Además, el Reglamento General de la LOSEP no desarrolla estándares de proporcionalidad ni criterios de valoración probatoria, lo que debilita la motivación de las decisiones disciplinarias. La ausencia de reglas claras sobre la graduación de sanciones y la práctica de pruebas limita el ejercicio efectivo del derecho a la defensa. En la práctica, esto se traduce en resoluciones administrativas que carecen de fundamentación suficiente y que priorizan la celeridad sobre la justicia material, lo cual ha sido cuestionado por la doctrina y la jurisprudencia constitucional (Muñoz Arias, 2024).

2.1.2. Antinomias con la Constitución y la jurisprudencia constitucional

La Corte Constitucional ha sostenido que los procedimientos administrativos sancionadores deben observar las mismas garantías que los procesos judiciales, por tratarse del ejercicio del ius puniendi estatal (Sentencia No. 68-20-IN/24, 2024). Sin embargo, la LOSEP mantiene procedimientos sumarios que priorizan la rapidez sobre el derecho a la defensa, generando una antinomia con los principios constitucionales de legalidad, motivación y proporcionalidad. Esta contradicción se refleja en la práctica administrativa, donde se imponen sanciones sin un análisis probatorio exhaustivo ni una motivación suficiente, lo que vulnera el artículo 76 numeral 7 literal l) de la CRE.

La tensión entre la normativa infraconstitucional y los estándares fijados por la Corte Constitucional evidencia un vacío normativo que afecta la tutela efectiva de los derechos laborales. Mientras la Constitución exige garantías plenas de defensa y motivación, la LOSEP y su Reglamento permiten sanciones basadas en criterios amplios y poco definidos. Esta

antinomía genera inseguridad jurídica y habilita la interposición de acciones constitucionales, como la acción de protección, para restablecer los derechos vulnerados (Barba Guerra, 2023).

2.2. Derecho comparado sobre el debido procedimiento laboral

2.2.1. Regulación del procedimiento laboral público en Colombia

En Colombia, la Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único) establece un procedimiento disciplinario con garantías explícitas de defensa, contradicción y motivación. La jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana ha reiterado que la potestad sancionadora administrativa debe respetar los mismos estándares que los procesos judiciales, subrayando que la discrecionalidad administrativa debe estar limitada por la legalidad y la proporcionalidad (Sentencia C-107/23, 2023). Este marco normativo ofrece mayor seguridad jurídica, al definir con precisión las faltas disciplinarias y establecer plazos razonables para la defensa.

La experiencia colombiana demuestra que la claridad normativa y la exigencia de motivación suficiente fortalecen la confianza en la administración pública y reducen la arbitrariedad en la imposición de sanciones. Además, la Corte Constitucional de Colombia ha señalado que la proporcionalidad es un principio esencial en la potestad disciplinaria, lo que obliga a las autoridades a graduar las sanciones en función de la gravedad de la falta y del daño causado. Estos estándares ofrecen un modelo que puede servir de referencia para el Ecuador en la construcción de un régimen disciplinario más garantista.

2.2.2. Garantías procedimentales en el régimen público de España

De la fuente (España, Ley 39/2015, 2015) del Procedimiento Administrativo Común regula el procedimiento sancionador en el empleo público, imponiendo exigencias de tipicidad, proporcionalidad y motivación. La doctrina española enfatiza que la potestad disciplinaria debe estar sujeta a límites estrictos para evitar arbitrariedades (García & Fernández, 2019). Además, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha señalado que la motivación insuficiente de los actos administrativos constituye una vulneración del derecho a la defensa y de la seguridad jurídica (Sentencia sobre motivación en procedimientos disciplinarios, 2021).

El modelo español destaca por la incorporación de garantías procedimentales claras, como la obligación de notificar los cargos con detalle, otorgar plazos razonables para la defensa y exigir motivación exhaustiva en las resoluciones. Estas disposiciones refuerzan la confianza en la administración y aseguran que las sanciones disciplinarias se impongan dentro de

parámetros de legalidad y proporcionalidad. La experiencia española puede servir como referente para el Ecuador en la construcción de un procedimiento administrativo laboral más garantista y coherente con los principios constitucionales.

2.2.3. Impacto de los conflictos normativos en los derechos del servidor público

La falta de claridad normativa en la LOSEP y su Reglamento genera afectaciones directas al derecho a la defensa de los servidores públicos. En múltiples casos, las sanciones disciplinarias se imponen sin que los funcionarios comprendan plenamente los cargos formulados, debido a la utilización de conceptos jurídicos indeterminados como “faltas graves” o “incumplimiento de deberes”. Esta situación impide que los servidores puedan estructurar una defensa adecuada, vulnerando el artículo 76 numeral 7 literal a) de la CRE, que garantiza el derecho a ser escuchado y a presentar pruebas (Barba Guerra, 2023). La ausencia de motivación suficiente en las resoluciones administrativas agrava el problema, pues los afectados no logran identificar las razones jurídicas y fácticas de la sanción, lo que limita la posibilidad de impugnarla eficazmente.

Asimismo, la inseguridad jurídica derivada de estas falencias normativas afecta la confianza de los servidores públicos en la administración. El artículo 82 de la CRE consagra el principio de seguridad jurídica, que exige normas claras, públicas y aplicadas de manera coherente. Sin embargo, la práctica administrativa revela decisiones contradictorias y sanciones desproporcionadas, lo que genera incertidumbre sobre la estabilidad laboral. Esta situación ha motivado la interposición de acciones de protección y demandas constitucionales, evidenciando que la falta de coherencia normativa no solo vulnera derechos individuales, sino que también debilita la institucionalidad pública (Muñoz Arias, 2024).

2.2.4. Afectaciones al derecho a la defensa y a la seguridad jurídica

La falta de claridad normativa en la LOSEP y su Reglamento genera afectaciones directas al derecho a la defensa de los servidores públicos. En múltiples casos, las sanciones disciplinarias se imponen sin que los funcionarios comprendan plenamente los cargos formulados, debido a la utilización de conceptos jurídicos indeterminados como “faltas graves” o “incumplimiento de deberes”. Esta situación impide que los servidores puedan estructurar una defensa adecuada, vulnerando el artículo 76 numeral 7 literal a) de la CRE, que garantiza el derecho a ser escuchado y a presentar pruebas (Barba Guerra, 2023). La ausencia de motivación suficiente en las resoluciones administrativas agrava el problema, pues los

afectados no logran identificar las razones jurídicas y fácticas de la sanción, lo que limita la posibilidad de impugnarla eficazmente.

Asimismo, la inseguridad jurídica derivada de estas falencias normativas afecta la confianza de los servidores públicos en la administración. El artículo 82 de la CRE consagra el principio de seguridad jurídica, que exige normas claras, públicas y aplicadas de manera coherente. Sin embargo, la práctica administrativa revela decisiones contradictorias y sanciones desproporcionadas, lo que genera incertidumbre sobre la estabilidad laboral. Esta situación ha motivado la interposición de acciones de protección y demandas constitucionales, evidenciando que la falta de coherencia normativa no solo vulnera derechos individuales, sino que también debilita la institucionalidad pública (Muñoz Arias, 2024).

2.2.5. Responsabilidad administrativa y constitucional del Estado

La vulneración de garantías constitucionales en los procedimientos disciplinarios genera responsabilidad estatal en dos niveles: administrativo y constitucional. En el ámbito administrativo, el Estado puede ser responsable por daños derivados de decisiones arbitrarias que afecten la estabilidad laboral de los servidores públicos. En el ámbito constitucional, la Corte Constitucional ha señalado que la imposición de sanciones sin respeto al debido proceso constituye una violación de derechos fundamentales y habilita la interposición de acciones de protección (PUCE, 2023). Estas acciones buscan restablecer los derechos vulnerados y garantizar la reparación integral de los afectados.

La responsabilidad del Estado se vincula también con el principio de buena fe y con la obligación de garantizar la tutela efectiva de los derechos. Cuando las autoridades administrativas aplican procedimientos sumarios que priorizan la celeridad sobre las garantías constitucionales, se configura una actuación contraria al Estado de derecho. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha advertido que la potestad sancionadora debe ejercerse dentro de límites estrictos, y que la vulneración de garantías como la defensa y la motivación puede generar responsabilidad patrimonial del Estado frente a los servidores públicos afectados (Suárez & Ayala, 2025).

2.3. Propuesta jurídica para la garantía del debido procedimiento laboral

2.3.1. Criterios de interpretación constitucional y convencional

La propuesta jurídica para garantizar el debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano debe partir de criterios de interpretación constitucional y convencional. En primer lugar, se debe aplicar el principio pro persona, que obliga a interpretar las normas de manera que se favorezca la protección más amplia de los derechos. Este criterio permite armonizar la LOSEP con la Constitución y con los tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que reconoce el derecho al debido proceso en toda actuación estatal (Suárez & Ayala , 2025).

En segundo lugar, se debe privilegiar la interpretación conforme, que implica ajustar la normativa infraconstitucional a los estándares fijados por la Corte Constitucional y por los órganos internacionales de protección de derechos humanos. De esta manera, las disposiciones de la LOSEP y su Reglamento deben ser aplicadas en coherencia con los principios de legalidad, tipicidad, motivación y proporcionalidad. Este enfoque interpretativo asegura que las normas disciplinarias no se conviertan en instrumentos de arbitrariedad, sino en mecanismos de protección de la institucionalidad y de los derechos laborales (Sentencia No. 001-18-PJO-CC, 2018).

2.3.2. Lineamientos para un procedimiento administrativo laboral garantista

La construcción de un procedimiento administrativo laboral garantista requiere lineamientos claros que fortalezcan la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos. En primer lugar, es necesario definir con precisión las faltas disciplinarias, evitando el uso de conceptos indeterminados que amplíen la discrecionalidad administrativa. En segundo lugar, se deben establecer plazos razonables para la defensa y la práctica de pruebas, garantizando que los servidores públicos dispongan de tiempo suficiente para ejercer sus derechos.

En tercer lugar, se debe exigir motivación suficiente y proporcionalidad en las sanciones, de modo que las decisiones administrativas estén debidamente fundamentadas en hechos y normas aplicables, y que las sanciones guarden relación con la gravedad de la falta. Finalmente, se recomienda incorporar mecanismos de mediación y revisión judicial, así como programas de capacitación permanente para las autoridades administrativas en estándares

constitucionales y convencionales. Estos lineamientos permitirán construir un régimen disciplinario coherente con el Estado constitucional de derechos y garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos (Universidad Indoamericana, 2025).

2.3.3. Propuesta de reforma normativa

- **Creación de un artículo sobre tipicidad disciplinaria**

Artículo 42-A LOSEP (nuevo):

"Las faltas disciplinarias deberán estar definidas de manera clara, precisa y taxativa en esta Ley y su Reglamento. Se prohíbe la utilización de conceptos jurídicos indeterminados que amplíen la discrecionalidad administrativa. Toda sanción deberá corresponder a una conducta previamente descrita en la norma."

Este artículo se incorporaría en el Título IV de la LOSEP, sobre deberes y responsabilidades de los servidores públicos. Soluciona el vacío identificado en tu investigación sobre el uso de categorías amplias como “faltas graves” o “incumplimiento de deberes”.

- **Modificación del artículo sobre motivación de actos administrativos**

Reforma al art. 42 LOSEP (ejemplo):

"Toda resolución disciplinaria deberá contener una motivación suficiente que incluya: (i) exposición clara de los hechos, (ii) valoración probatoria detallada, (iii) fundamentación jurídica aplicable y (iv) análisis de proporcionalidad de la sanción. La ausencia de motivación será causal de nulidad del acto administrativo."

Se modifica el artículo 42 LOSEP, que regula el procedimiento disciplinario. Refuerza el derecho a la defensa y la seguridad jurídica, conforme al art. 76 numeral 7 literal l) de la CRE.

- **Creación de un artículo sobre plazos razonables y derecho a la defensa**

Artículo 43-A LOSEP (nuevo):

"En los procedimientos disciplinarios se garantizará al servidor público un plazo mínimo de diez días hábiles para presentar pruebas y alegatos. La autoridad administrativa deberá permitir la contradicción de pruebas y asegurar el acceso al expediente completo."

Este artículo se incorporaría en el Capítulo de Procedimiento Disciplinario de la LOSEP. Atiende la crítica sobre la excesiva celeridad del sumario administrativo laboral.

- **Inclusión de un artículo sobre proporcionalidad sancionatoria**

Artículo 44-A LOSEP (nuevo):

"Las sanciones disciplinarias deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta, considerando la naturaleza del cargo, el daño causado y la reincidencia. La autoridad administrativa deberá justificar expresamente la proporcionalidad en la resolución."

Este artículo se añadiría en el Título IV de la LOSEP, junto a las disposiciones sobre sanciones. Evita sanciones desproporcionadas y fortalece la coherencia con la jurisprudencia constitucional.

- **Incorporación de un artículo sobre mecanismos alternativos de solución de conflictos**

Artículo 48-A LOSEP (nuevo):

"En los procedimientos disciplinarios se podrá acudir a mecanismos de mediación especializada, con el fin de resolver conflictos laborales de manera anticipada, preservando la continuidad del servicio público y reduciendo la litigiosidad."

Este artículo se integraría en el Capítulo de Procedimiento Disciplinario de la LOSEP, como disposición complementaria. Introduce la mediación como herramienta preventiva, alineada con el art. 190 de la CRE.

CONCLUSIONES GENERALES

Necesidad de armonización normativa entre la LOSEP y la Constitución:

El análisis evidencia que las falencias normativas de la LOSEP y su Reglamento, especialmente la utilización de conceptos jurídicos indeterminados, generan contradicciones con los principios de tipicidad y legalidad consagrados en el artículo 76 de la CRE. Para dar solución al problema jurídico, resulta indispensable armonizar la normativa infraconstitucional con los estándares constitucionales y jurisprudenciales, garantizando que las sanciones disciplinarias se fundamenten en conductas previamente definidas y claras.

Fortalecimiento del derecho a la defensa y de la motivación administrativa

La investigación demuestra que la ausencia de motivación suficiente en las resoluciones disciplinarias vulnera el derecho a la defensa y la seguridad jurídica de los servidores públicos. En consecuencia, se propone establecer criterios normativos y jurisprudenciales que obliguen a las autoridades administrativas a fundamentar sus decisiones con un análisis probatorio exhaustivo y razonado, asegurando que los funcionarios comprendan las razones de la sanción y puedan ejercer una defensa efectiva.

Incorporación de estándares de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias

El problema jurídico también se vincula con la falta de criterios claros de proporcionalidad en la imposición de sanciones. Para garantizar la tutela efectiva de los derechos laborales, se recomienda que la normativa disciplinaria incorpore parámetros objetivos de graduación de sanciones, vinculados a la gravedad de la falta y al daño causado. Esto permitirá evitar excesos punitivos y asegurar que las sanciones sean coherentes con los principios de justicia material y seguridad jurídica.

Referencia al derecho comparado como fuente de buenas prácticas

El estudio comparado con Colombia y España demuestra que la claridad normativa, la motivación exhaustiva y la proporcionalidad en las sanciones son elementos esenciales para un procedimiento disciplinario garantista. La incorporación de estas buenas prácticas en el marco jurídico ecuatoriano contribuiría a superar los vacíos normativos de la LOSEP y a fortalecer la confianza de los servidores públicos en la administración, asegurando la coherencia entre la normativa nacional y los estándares internacionales de derechos humanos.

Propuesta de un procedimiento administrativo laboral garantista

Finalmente, se concluye que la solución al problema jurídico requiere la construcción de un procedimiento administrativo laboral garantista, basado en criterios de interpretación constitucional y convencional. Este procedimiento debe incluir la definición precisa de las faltas disciplinarias, plazos razonables para la defensa, motivación suficiente en las resoluciones, proporcionalidad en las sanciones y mecanismos de mediación y revisión judicial. La implementación de estos lineamientos permitirá preservar la estabilidad laboral de los servidores públicos, reforzar la seguridad jurídica y consolidar un Estado constitucional de derechos.

REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial. No. 449. 20 de octubre de 2008.
- Barba Guerra, A. E. (2023). *La motivación en las sentencias y la vulneración del derecho a la defensa*. Obtenido de <https://uniandes.edu.ec>
- Constitución del Ecuador. (2008). Quito.
- España, T. S. (2015). *Ley 39/2015*. Obtenido de <https://www.poderjudicial.es>
- Fix-Zamudio, H. (2016). *El debido proceso como garantía transversal*. Obtenido de <https://bibliojuridica.unam.mx>
- García & Fernández. (2019). *Curso de Derecho Administrativo*. Obtenido de <https://www.thomsonreuters.es>
- LOSEP. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP*. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Muñoz Arias, F. X. (2024). *Vulneración al derecho a la defensa como consecuencia del diseño procesal de la acción de protección*. Obtenido de <https://udla.edu.ec>
- OIT, O. I. (2022). *Informe sobre empleo público y derechos laborales*. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Primicias. (2025). Recortes en el sector público generan acciones constitucionales. Obtenido de <https://www.primicias.ec>
- PUCE, P. U. (2023). *Guía jurisprudencial de derecho laboral en el sector público*. Obtenido de <https://puce.edu.ec>
- Reglamento General LOSEP. (2011). Reglamento General. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Sentencia C-107/23 (Corte Constitucional de Colombia 2023). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co>
- Sentencia No. 001-18-PJO-CC (Corte Constitucional del Ecuador 2018). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Sentencia No. 68-20-IN/24 (Corte Constitucional del Ecuador 2024). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gob.ec>

Sentencia sobre motivación en procedimientos disciplinarios (Tribunal Supremo de España 2021). Obtenido de <https://www.poderjudicial.es>

Suárez & Ayala . (2025). *El debido proceso en procedimientos administrativos sancionadores*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com>

Universidad Indoamericana. (2025). *Potestad disciplinaria y acción de protección: distinción clave para la tutela de derechos de los servidores públicos*. Obtenido de <https://indoamerica.edu.ec>

Universo, E. (2025). Despidos en el sector público superan los 4,000 funcionarios. Obtenido de <https://www.eluniverso.com>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Borquez Vargas, Estefany Juliana** con C.C: 0952773950 y **Vinces Alvarado, Rosa Ibelia**, con C.C: 0704949445 autoras del trabajo de titulación: **El debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano, un análisis jurídico**, previo a la obtención del título de **Abogada**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 15 de febrero del 2026

f. _____

Borquez Vargas, Estefany Juliana

C.C: 0952773950

f. _____

Vinces Alvarado, Rosa Ibelia

C.C: 0704949445



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano, un análisis jurídico.		
AUTOR(ES)	Borquez Vargas, Estefany Juliana Vinces Alvarado, Rosa Ibelia		
TUTOR	Abg. Romero Oseguera, Diego José Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de febrero del 2026	No. DE PÁGINAS:	19
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho administrativo, Discrecionalidad administrativa, Derechos laborales, LOSEP, Jurisprudencia constitucional.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Debido proceso, Seguridad jurídica, Discrecionalidad administrativa, Derechos laborales, LOSEP, Jurisprudencia constitucional.		

Resumen: El presente trabajo de investigación jurídica, analiza el debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano como una manifestación específica del derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador y complementado por el principio de seguridad jurídica del artículo 82. Se estudian las tensiones entre la discrecionalidad administrativa y la protección de los derechos laborales, especialmente en el contexto de despidos masivos y procesos de reestructuración estatal ocurridos entre 2019 y 2025. El análisis identifica vacíos normativos en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento, como el uso de conceptos jurídicos indeterminados y la ausencia de criterios claros de motivación y proporcionalidad en las sanciones. Asimismo, se revisa la jurisprudencia constitucional que exige que los procedimientos administrativos sancionadores observen las mismas garantías que los procesos judiciales, al tratarse del ejercicio del *ius puniendi* estatal. Desde la doctrina, se destaca la necesidad de limitar la discrecionalidad administrativa y garantizar la defensa efectiva de los servidores públicos. Finalmente, se propone una interpretación constitucional y convencional que armonice la normativa vigente con estándares garantistas, asegurando la estabilidad laboral, la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos fundamentales en el sector público ecuatoriano. Debe comprenderse que, debido procedimiento laboral en el sector público ecuatoriano se fundamenta en el artículo 76 de la Constitución, que consagra garantías como la legalidad, tipicidad, defensa y motivación, y en el artículo 82, que asegura la seguridad jurídica. En el ámbito administrativo sancionador, estas garantías deben aplicarse con la misma rigurosidad que en los procesos judiciales, según la Corte Constitucional. Sin embargo, la práctica revela vacíos normativos y discrecionalidad excesiva, lo que genera tensiones entre eficiencia administrativa y protección de derechos laborales.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 0961961073 Teléfono: +593- 0969965052	E-mail: estefany.borquez@cu.ucsg.edu.ec E-mail: rosa.vinces@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Paredes Cavero, Angela Maia	
	Teléfono: 0997604781	
	E-mail: angela.paredes@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	