

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**  
**Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas**  
**Carrera de Derecho**

Trabajo de Integración Curricular Modalidad Proyecto de Investigación Previo la  
obtención del Título de Abogada

**TÍTULO**

Análisis Jurídico de las condiciones laborales entre sector público y privado en  
Ecuador , año 2024

**AUTORA**

Lia Jeaneth Ashca Salazar

**TUTOR**

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

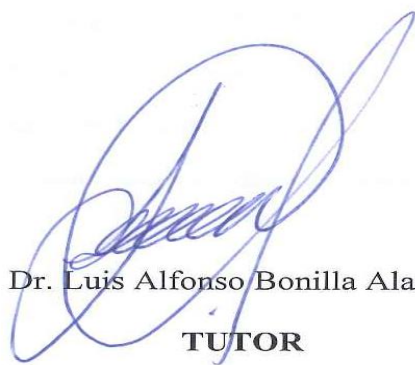
**Guaranda – Ecuador**

**2025**

## **CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN**

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **LIA JEANETH ASHCA SALAZAR**, para optar por el Título de Abogada; cuyo título es: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CONDICIONES LABORALES ENTRE SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN ECUADOR, AÑO 2024”**, considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente;



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**TUTOR**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

### DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA



Yo, **LIA JEANETH ASHCA SALAZAR**, portador de la cédula No 0550249262, egresada de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CONDICIONES LABORALES ENTRE SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN ECUADOR, AÑO 2024”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;

Lia Jeaneth Ashca Salazar

**AUTORA**



*Notaría Tercera del Cantón Guaranda*  
*Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez*  
*Notario*

No. ESCRITURA

20250201003P02471



**DECLARACION JURAMENTADA  
OTORGADA POR:**

ASHCA SALAZAR LIA JEANETH

CUANTIA: INDETERMINADA

FACTURA: 001-002- 000015214

DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día diecisiete de septiembre de dos mil veinticinco, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita ASHCA SALAZAR LIA JEANETH, soltera, domiciliada en el cantón Saquisilí de la provincia de Cotopaxi y de paso por este lugar, con celular número 0994979516, correo electrónico [asjlia18@gmail.com](mailto:asjlia18@gmail.com), por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presentan su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente trabajo de investigación con el tema: “ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CONDICIONES LABORALES ENTRE SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN ECUADOR, AÑO 2024”, previa la obtención del título de Abogada, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy Fe.

ASHCA SALAZAR LIA JEANETH  
C.C.0550249262

**AB. HENRY ROJAS NARVAEZ**  
**NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA**



# REPORTE SISTEMA TURNITIN

**LIA JEANETH ASHCA SALAZAR**

**Tesis\_Lia Ashca.docx**

tesis  
tesis  
Universidad Estatal de Bolívar

## Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117:472778010

Fecha de entrega  
9 jul 2025, 10:29 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
9 jul 2025, 1:20 p.m. GMT-5

Nombre de archivo  
Tesis\_Lia Ashca.docx

Tamaño de archivo  
2.2 MB

75 Páginas

11.912 Palabras

68.202 Caracteres



Página 2 of 81 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega trn:oid::3117:472778010

## 7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Trabajos entregados
- Fuentes de Internet

### Fuentes principales

0% F Fuentes de Internet  
7% Publicaciones  
0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

  
**Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**  
Tutor

## DERECHOS DE AUTOR

Yo; Lia Jeaneth Ashca Salazar, portador de la Cédula de Identidad No 0550249262, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Análisis Jurídico de las condiciones laborales entre sector público y privado en Ecuador, año 2024.**, Modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Lia Jeaneth Ashca Salazar

Autora

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo con todo mi amor, respeto y gratitud a mis padres, María Josefina Salazar Cofré y Reinaldo Ashca Salazar, por ser la base firme de mi vida, por su ejemplo de esfuerzo, por su apoyo incondicional y por enseñarme que los sueños se alcanzan con perseverancia y fe, a mis hermanos Rodrigo, Marlene, Rebeca y Reinaldo, quienes han sido mi motivación constante y mi inspiración para seguir adelante.

A Roger Ll, persona especial que ha caminado a mi lado, por brindarme su apoyo, comprensión y afecto, por no soltar mi mano en los momentos más difíciles y ofrecerme siempre palabras de aliento que fortalecieron mi ánimo y me impulsaron a continuar.

Y a mi ángel en el cielo, Blanca, a quien un día le hice una promesa que hoy estoy cumpliendo, con la certeza de que desde el cielo guía mis pasos y celebra conmigo este logro que también le pertenece.

## **AGRADECIMIENTO**

Extiendo mi agradecimiento a quienes, formaron parte de este proceso académico y personal, en primer lugar, a mis padres, por su amor incondicional y apoyo, quienes me sostuvieron incluso en los momentos de mayor dificultad, gracias por no soltarme nunca y por animarme cuando sentí que no podía continuar, a mis hermanos/as, quienes han sido un muro de fortaleza en mi vida y ese refugio inquebrantable al que siempre pude acudir.

Extiendo también mi más sincero agradecimiento a mis compañeras de carrera, Yosselyn Roblez y Fernanda Villalva, por su amistad sincera y su generosidad al compartir conocimientos y experiencias que enriquecieron no solo mi formación académica, sino también mi crecimiento personal, y por acompañarme en cada paso de esta etapa difícil.

A la Universidad Estatal de Bolívar, expreso mi más profundo agradecimiento por haberme abierto las puertas y permitirme desarrollar mis capacidades profesionales, brindándome conocimientos académicos necesarios y también un espacio de crecimiento personal, así mismo a todos los docentes que me guiaron en este camino, les extiendo mi sincera gratitud por compartir su experiencia, su vocación y su entrega, pues cada una de sus enseñanzas fue también una lección de vida que llevaré conmigo.

De manera especial, expreso mi gratitud al Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, tutor de este Trabajo de Integración Curricular, por su guía constante, su apoyo invaluable y la paciencia que me brindó durante todo el proceso, más allá de su rol como docente, ha sido para mí un amigo y un referente, cuya orientación fue fundamental para la culminación de este proyecto académico.

## Tabla de contenido

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN .....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA.....	II
REPORTE SISTEMA TURNITIN .....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO.....	VI
CAPÍTULO I.....	1
Título .....	1
Resumen .....	2
Introducción .....	4
Descripción del problema .....	6
Formulación del problema .....	7
Hipótesis.....	8
Variables .....	8
Independiente .....	8
La dualidad normativa laboral en el Ecuador.....	8
Dependiente.....	8
Desigualdad en el ejercicio de los derechos laborales .....	8
Objetivos .....	8
Objetivo General .....	8
Objetivos Específicos .....	8
Justificación.....	9
CAPÍTULO II .....	11
Marco Teórico .....	11
La Dualidad Normativa en el Sistema Laboral Ecuatoriano.....	11
Evolución Histórica del Sistema Laboral Ecuatoriano .....	12

2. Marco Normativo: LOSEP y Código del Trabajo.....	14
Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).....	14
Código del Trabajo.....	16
Análisis Comparativo: Sector Público vs. Sector Privado .....	17
Estabilidad Laboral .....	17
Remuneraciones y Beneficios .....	17
Derechos Colectivos.....	18
Seguridad Social.....	18
Jurisprudencia relevante sobre la dualidad normativa laboral .....	19
Impacto socioeconómico de la dualidad jurídica laboral en Ecuador .....	21
Preferencia por el empleo público.....	21
Brechas salariales y de protección .....	22
Limitaciones a la negociación colectiva.....	23
Movilidad laboral limitada.....	24
Efectos en la productividad y el crecimiento .....	25
<b>CAPÍTULO III – METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
Método investigativo.....	26
Descriptivo .....	26
Deductivo .....	26
Inductivo .....	26
Tipos de investigación .....	26
Investigación Bibliográfica.....	26
Investigación Histórica.....	27
Investigación descriptiva.....	27
Técnicas e instrumentos de investigación.....	27
Análisis de documentos.....	28

Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión .....	28
Criterio de exclusión .....	28
Población y Muestra Población.....	28
Muestra.....	28
Localización Geográfica del Estudio .....	29
CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión .....	30
Resultados .....	30
4.1 Discusión .....	55
CAPÍTULO V – Conclusiones y Recomendaciones .....	59
Conclusiones .....	59
Recomendaciones.....	60
Bibliografía.....	61

## **CAPÍTULO I**

### **Título**

“Análisis Jurídico de las condiciones laborales entre Sector Público y Privado en Ecuador año 2024”.

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación aborda la dualidad jurídica en materia laboral en Ecuador, particularmente analizando las diferencias normativas entre el sector público, regido por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y el sector privado, regulado por el Código del Trabajo. La investigación busca determinar cómo esta dualidad afecta el cumplimiento del principio constitucional de igualdad establecido en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución ecuatoriana, así como sus implicaciones socioeconómicas.

La problemática se centra en las marcadas diferencias que generan inequidades laborales. Por un lado, los trabajadores del sector público cuentan con mayor estabilidad laboral basada en un sistema de méritos y oposición, remuneraciones reguladas mediante escalafones, y acceso a beneficios adicionales como jubilación patronal y licencias más amplias. En contraste, los trabajadores del sector privado enfrentan una estabilidad laboral reducida debido a figuras como el despido intempestivo, remuneraciones menos reguladas y una limitada cobertura de seguridad social.

Esta investigación contribuye para el debate nacional sobre la modernización y armonización del marco normativo laboral ecuatoriano, resaltando la necesidad de revisar y equilibrar ambos sistemas normativos para garantizar equidad, eficiencia económica y coherencia con compromisos internacionales adquiridos por Ecuador ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Palabras clave:** Dualidad jurídica, inequidad laboral, trabajador

## ABSTRACT

This research paper addresses the legal duality in labor matters in Ecuador, specifically analyzing the regulatory differences between the public sector, governed by the Organic Law of Public Service (LOSEP), and the private sector, regulated by the Labor Code. The research seeks to determine how this duality affects compliance with the constitutional principle of equality established in Article 11, paragraph 2, of the Ecuadorian Constitution, as well as its socioeconomic implications.

The issue centers on the marked differences that generate labor inequalities. On the one hand, public sector workers enjoy greater job stability based on a merit-based and competitive system, wages regulated by career ladders, and access to additional benefits such as employer-sponsored retirement and broader leave. In contrast, private sector workers face reduced job stability due to factors such as unfair dismissal, less regulated wages, and limited social security coverage.

This research contributes to the national debate on the modernization and harmonization of Ecuador's labor regulatory framework, highlighting the need to review and balance both regulatory systems to ensure equity, economic efficiency, and consistency with the international commitments Ecuador has made to the International Labor Organization

**Keywords:** Legal duality, labor inequality, worker

## **Introducción**

El sistema laboral ecuatoriano está atravesado por una notoria dualidad jurídica que separa a los trabajadores en dos grandes bloques: aquellos que prestan sus servicios en el sector público, regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y los que lo hacen en el sector privado, sujetos al Código del Trabajo. Esta estructura legal ha generado, con el paso del tiempo, no solo un marco normativo distinto, sino también condiciones laborales profundamente dispares, que cuestionan seriamente la vigencia del principio de igualdad consagrado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. Lo que en apariencia puede parecer una división funcional necesaria, en la práctica ha derivado en desigualdades que afectan los derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la equidad remunerativa, la protección social y la posibilidad de organización y negociación colectiva.

Las diferencias normativas entre ambos regímenes van mucho más allá del plano técnico. En la práctica cotidiana, se traducen en escenarios contrastantes para trabajadores que, desempeñando funciones de similar responsabilidad o formación académica, gozan de derechos y garantías laborales completamente distintos, solo por el hecho de pertenecer a uno u otro sector. Mientras que el sector público ofrece en general una mayor estabilidad, escalas salariales preestablecidas, licencias más amplias y acceso a beneficios adicionales como la jubilación complementaria, el sector privado se caracteriza por una flexibilidad que puede fomentar la dinámica empresarial pero con frecuencia se convierte en sinónimo de inestabilidad, bajos salarios y limitada protección frente a los despidos intempestivos.

La presente investigación se propone analizar desde un enfoque jurídico y socioeconómico esta dualidad normativa, identificando sus orígenes, fundamentos, implicaciones y posibles vías de armonización. El estudio incorpora el análisis empírico de

percepciones de los propios actores del mundo laboral trabajadores públicos y privados, expertos legales y representantes sindicales mediante encuestas y entrevistas. Esta triangulación metodológica permite entender no solo lo que dicen las normas, sino cómo estas impactan en la vida real de la gente que trabaja en nuestro país.

Además, el trabajo se desarrolla en un contexto particularmente relevante: el debate nacional sobre la reforma del aparato estatal, la crisis del empleo derivada de fenómenos estructurales y coyunturales, y el llamado de organismos internacionales como la OIT para que los Estados garanticen condiciones de trabajo dignas y no discriminatorias. En este escenario, el análisis de la dualidad jurídica adquiere una dimensión crítica, pues evidenciar sus efectos y contradicciones puede contribuir a diseñar políticas públicas más justas y sostenibles.

Asimismo, este estudio revisa los estándares internacionales en materia de derechos laborales, particularmente aquellos asumidos por el Ecuador al ratificar convenios internacionales como los núms. 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. De igual forma, se examinan precedentes jurisprudenciales relevantes emitidos por la Corte Constitucional del Ecuador, que han intentado trazar líneas interpretativas sobre el alcance del principio de igualdad frente a regímenes laborales diferenciados.

Finalmente, este proyecto de investigación busca evidenciar las desigualdades existentes para también abrir el debate sobre la viabilidad jurídica, política y social de una eventual armonización del régimen laboral de nuestro país . La posibilidad de avanzar hacia un sistema normativo más coherente, que garantice derechos laborales equitativos para todos los trabajadores, sin importar si su empleador es público o privado, es sin duda una discusión urgente y necesaria para el fortalecimiento del Estado constitucional de derechos y justicia.

## **Descripción del problema**

La dualidad jurídica entre la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo en el Ecuador configura un problema estructural que compromete el principio constitucional de igualdad en el ámbito laboral. Esta división normativa ha creado dos categorías de trabajadores con niveles de protección significativamente distintos, basados no en la naturaleza de sus funciones sino en la identidad de su empleador, generando lo que podría denominarse "ciudadanos laborales de primera y segunda categoría".

En materia de estabilidad laboral, se evidencia quizás la disparidad más acentuada: mientras los servidores públicos gozan de una estabilidad reforzada donde la desvinculación requiere causales específicas y procedimientos administrativos rigurosos, los trabajadores del sector privado enfrentan la figura del "despido intempestivo", que permite al empleador terminar unilateralmente la relación laboral con el único requisito de pagar una indemnización económica, sin posibilidad de reintegro salvo casos excepcionales.

Las condiciones remunerativas y de beneficios también presentan diferencias sustanciales entre los sectores público y privado en Ecuador. En el sector público, las escalas salariales están reguladas y los beneficios adicionales están claramente establecidos. Por otro lado, en el sector privado, aunque existe un salario básico unificado como piso mínimo, las remuneraciones dependen en gran medida del criterio del empleador. Esta situación genera brechas salariales significativas, incluso para puestos con responsabilidades y formación académica similares. Estudios han demostrado que los salarios en el sector público son, en promedio, un 17.5% más altos que en el sector privado (Carrillo, 2004). Además, investigaciones más recientes indican que la brecha puede alcanzar hasta un 49.8% a favor del sector público, considerando factores como características individuales y discriminación (Guerrero, 2013).

La negociación colectiva y los derechos sindicales presentan una paradójica asimetría: la LOSEP establece severas restricciones para los servidores públicos, prohibiéndola expresamente para aspectos fundamentales como remuneraciones o estabilidad, mientras el Código del Trabajo reconoce ampliamente este derecho, aunque su ejercicio efectivo se ve limitado por la baja tasa de sindicalización. Esta situación crea un escenario donde quienes tienen mayor estabilidad (sector público) enfrentan más restricciones a sus derechos colectivos, mientras quienes más necesitarían la protección sindical (sector privado) tienen menor capacidad organizativa.

Las consecuencias de esta dualidad trascienden lo jurídico y afectan profundamente el tejido social y económico ecuatoriano, generando preferencia por el empleo público, obstaculizando la movilidad laboral entre sectores, profundizando desigualdades sociales y creando resistencias a reformas integrales del sistema laboral. Esta fractura en el sistema de protección social contraviene los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y trabajo digno, planteando la urgente necesidad de armonizar ambos regímenes para garantizar un trato equitativo a todos los trabajadores ecuatorianos, independientemente de su empleador

### **Formulación del problema**

¿De qué manera la dualidad normativa existente entre la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo en el Ecuador genera desigualdades significativas en el acceso y ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado, afectando el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y vulnerando los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de derechos laborales?

## **Hipótesis**

La dualidad normativa entre la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo genera desigualdades significativas en el acceso y ejercicio de los derechos laborales entre trabajadores del sector público y privado en el Ecuador, afectando el cumplimiento del principio constitucional de igualdad

## **Variables**

### **Independiente**

La dualidad normativa laboral en el Ecuador

### **Dependiente**

Desigualdad en el ejercicio de los derechos laborales

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar la dualidad jurídica existente en el Ecuador entorno a la aplicación de derechos laborales para el sector público como para el sector privado .

### **Objetivos Específicos**

- Analizar las diferencias existentes en la normativa legal que regula el trabajo público y el trabajo privado

- Explicar el alcance normativo de la LOSEP y el Código de Trabajo

- 1.1** Identificar semejanzas y diferencias en la regulación laboral de la normativa que protege a los empleados del sector público y a los trabajadores del sector privado

## **Justificación**

Constituye un tema de trascendental importancia para el Ecuador, tanto desde una perspectiva jurídica como socioeconómica. Esta problemática no representa un mero debate académico, sino que tiene implicaciones directas en la vida de miles de trabajadores ecuatorianos y en el desarrollo equilibrado del país.

Desde una perspectiva constitucional, esta investigación adquiere relevancia al abordar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad consagrado en el artículo 11 de la Constitución ecuatoriana. La existencia de regímenes laborales marcadamente diferenciados cuestiona la materialización de este principio fundamental, especialmente cuando las diferencias no responden a criterios objetivos relacionados con la naturaleza del trabajo, sino a la naturaleza jurídica del empleador. Analizar estas disparidades permite evaluar la coherencia del ordenamiento jurídico ecuatoriano con los principios constitucionales que lo sustentan.

En el ámbito socioeconómico, esta dualidad impacta directamente en la distribución de oportunidades y el bienestar de la población. Las estadísticas laborales en Ecuador indican que, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), aproximadamente 2.5 millones de ecuatorianos están empleados en el sector privado formal, mientras que cerca de 500,000 trabajan en el sector público. Esta disparidad en las condiciones laborales entre ambos sectores genera desigualdades sociales persistentes que contravienen los objetivos de desarrollo equitativo establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, comprometiendo así la cohesión social del país.

Desde la perspectiva del desarrollo económico, la dualidad normativa genera distorsiones en el mercado laboral que afectan la productividad y competitividad nacional. La preferencia desmedida por el empleo público debido a sus mayores garantías desvía talento del

sector productivo, mientras que la precarización relativa del empleo privado desincentiva la inversión en capital humano y reduce la innovación. Un mercado laboral fragmentado por barreras jurídicas dificulta la movilidad de los trabajadores y la asignación eficiente de recursos humanos, comprometiendo el potencial de crecimiento económico del Ecuador.

En el contexto internacional, esta investigación cobra relevancia al abordar el cumplimiento de Ecuador con los compromisos adquiridos ante la Organización Internacional del Trabajo, particularmente respecto a los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva. La armonización de los regímenes laborales no solo responde a exigencias constitucionales internas sino también a obligaciones internacionales que el país ha asumido, incidiendo en su posicionamiento global y en posibles acuerdos comerciales o de integración regional.

Finalmente, en un momento histórico donde Ecuador enfrenta desafíos de transformación productiva y recuperación económica post-pandemia, comprender y abordar las asimetrías en la protección laboral resulta esencial para diseñar políticas públicas efectivas que fomenten simultáneamente la protección del trabajo digno y la generación de empleo de calidad. Esta investigación proporciona insumos valiosos para un debate nacional sobre la necesaria modernización y armonización del derecho laboral ecuatoriano, contribuyendo a la construcción de un sistema más justo, coherente y adaptado a las realidades del siglo XX

## CAPÍTULO II

### Marco Teórico

#### **La Dualidad Normativa en el Sistema Laboral Ecuatoriano**

El sistema jurídico laboral ecuatoriano ha experimentado una evolución significativa desde una regulación unificada hacia un esquema dual que distingue claramente entre el régimen aplicable a los trabajadores del sector público y del sector privado. Esta división normativa ha generado debates en torno al principio constitucional de igualdad y no discriminación, así como sobre las implicaciones socioeconómicas derivadas de las diferencias en estabilidad laboral, remuneraciones y derechos colectivos entre ambos sectores.

Desde una perspectiva comparada, esta separación normativa no es exclusiva del Ecuador. Sin embargo, en el contexto ecuatoriano se manifiesta con particular intensidad debido a la histórica expansión del aparato estatal como empleador y al crecimiento desordenado del sector informal en la economía. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), para el año 2023, el 38,5% de la población ocupada en el país pertenecía al sector informal, mientras que el sector público empleaba al 17,9%, evidenciando así un alto grado de segmentación en el mercado laboral.

Esta dualidad normativa también se refleja en la estructura de incentivos que gobiernan las relaciones laborales: mientras que el régimen público prioriza la estabilidad, los méritos y la carrera administrativa, el régimen privado se orienta hacia la flexibilidad, la productividad y el ajuste a condiciones de mercado. Esto ha generado tensiones entre los principios de eficiencia administrativa y justicia social, exacerbando las brechas entre ambos sectores.

## **Evolución Histórica del Sistema Laboral Ecuatoriano**

La legislación laboral en Ecuador se consolidó con la promulgación del primer Código del Trabajo en 1938, que representó un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores. Este código estableció las bases para las relaciones laborales en el país, abarcando tanto al sector público como al privado bajo una normativa común. Sin embargo, con el tiempo, la necesidad de regular de manera específica la función pública llevó a la creación de normativas especializadas.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, en su artículo 229, establece que "serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público". Esta disposición sentó las bases para una diferenciación más clara entre los trabajadores del sector público y privado. Posteriormente, en 2010, se adoptó la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), reemplazando a la anterior Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y consolidando un régimen diferenciado para los servidores públicos.

Este tránsito histórico no ha sido lineal ni exento de conflictos. Durante la segunda mitad del siglo XX, se observó una coexistencia confusa entre el Código del Trabajo y normas sectoriales que regulaban de forma fragmentada a empleados estatales, como la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LSCCA), la Ley de Modernización del Estado, y diversas disposiciones presupuestarias y administrativas. Esta situación generó inseguridad jurídica, disparidades en derechos y una alta litigiosidad en el ámbito laboral público.

El proceso de reforma constitucional de 2008 buscó corregir esta dispersión y fortalecer el rol del Estado como empleador modelo, estableciendo principios de mérito, eficiencia y control social en la administración pública. La posterior promulgación de la LOSEP en 2010

consolidó una arquitectura normativa específica para los servidores públicos, estableciendo derechos, obligaciones, procedimientos y principios éticos propios.

Sin embargo, este avance también acentuó la fragmentación del sistema laboral nacional. Por ejemplo, los trabajadores de empresas públicas y obreros de instituciones estatales se mantienen bajo el Código del Trabajo, lo que genera una triple vía de relaciones laborales dentro del sector público: servidores sujetos a LOSEP, obreros bajo el Código del Trabajo, y personal de empresas públicas con regímenes híbridos. Esta pluralidad normativa sigue generando conflictos interpretativos y disputas judiciales.

Varios autores han destacado que en muchos países de América Latina, los regímenes especiales para el sector público han buscado garantizar profesionalización, estabilidad y control del gasto público, pero al mismo tiempo han generado “circuitos cerrados de privilegio” que distorsionan el mercado laboral. En el caso de nuestro país, esta tendencia se ve acentuada por una débil institucionalidad del control laboral en el sector privado y un exceso de rigidez en el público.

En esta línea, el académico ecuatoriano Pablo Andrade (2019) advierte que “la diferenciación normativa, lejos de ser una herramienta de especialización funcional del Estado, ha servido en muchos casos como barrera de acceso a derechos laborales plenos y equitativos”, señalando que la estabilidad laboral y los beneficios de la LOSEP se concentran en élites burocráticas, mientras que gran parte del empleo estatal —como contratistas ocasionales o por servicios profesionales— no goza de garantías similares.

Asimismo, el estudio "Diagnóstico del Mercado Laboral en el Ecuador" (FES-ILDIS, 2020) concluye que la rigidez normativa del régimen público y la flexibilización creciente del privado han generado un “mercado laboral dualizado y excluyente”, donde los trabajadores acceden a diferentes niveles de protección social dependiendo más del tipo de empleador que

de la naturaleza de sus funciones.

Desde el punto de vista de la economía laboral, la dualidad normativa también tiene efectos negativos en la movilidad intersectorial. Como señalan Céspedes y López (Banco Mundial, 2021), los incentivos para el cambio de empleo entre sectores se ven distorsionados por la diferencia en estabilidad, aportaciones, jubilación y beneficios complementarios, reduciendo la eficiencia en la asignación del talento humano.

## **2. Marco Normativo: LOSEP y Código del Trabajo**

La dualidad normativa en el ámbito laboral ecuatoriano se materializa principalmente a través de dos cuerpos legales: la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo.

### **Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)**

La LOSEP, promulgada mediante Registro Oficial Suplemento No. 294 del 6 de octubre de 2010, es la norma que regula las relaciones laborales de quienes ejercen funciones dentro del aparato estatal, excluyendo a obreros y contratistas ocasionales. Esta ley se sustenta en principios como el mérito, la transparencia, la probidad, la eficiencia y la responsabilidad, orientando la gestión pública hacia el interés general.

Establece disposiciones específicas para los servidores públicos, entre las que se incluyen:

- **Estabilidad Laboral:** Basada en un sistema de méritos y oposición, donde la desvinculación requiere causales específicas y procedimientos administrativos rigurosos.
- **Escalafón Salarial:** Regulado mediante tablas salariales determinadas por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía y Finanzas, con base en categorías, niveles y grados. Este sistema busca asegurar equidad interna y sostenibilidad fiscal.

- **Clasificación de Puestos y Carrera Administrativa:** A través del subsistema de clasificación de puestos, la LOSEP establece estructuras organizacionales claras, con descripciones técnicas de funciones y requisitos, permitiendo el desarrollo de una carrera administrativa con evaluaciones periódicas de desempeño.

- **Régimen Disciplinario Específico:** Define las faltas y sanciones aplicables a los servidores públicos, así como los procedimientos correspondientes, conforme al Reglamento General a la LOSEP y el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva

- **Prohibición de Negociación Colectiva:** El artículo 114 de la LOSEP prohíbe expresamente la negociación colectiva sobre aspectos remunerativos, de estabilidad y presupuestarios, argumentando la necesidad de proteger la sostenibilidad fiscal del Estado. Esta restricción ha sido objeto de debate nacional e internacional.

- **Licencias, Permisos y Vacaciones:** Se establecen licencias remuneradas y no remuneradas por maternidad, paternidad, enfermedad, estudios, fuerza mayor y otras situaciones. Además, se otorgan vacaciones anuales de 30 días, superiores a las del régimen privado.

- **Jubilación Complementaria:** Prevé beneficios adicionales para los servidores públicos al momento de su jubilación.

Aunque la LOSEP representa un intento de modernización y profesionalización de la administración pública, estudios como el realizado por CORDES (2021) han señalado que su implementación ha sido irregular entre distintas instituciones, lo que ha dado lugar a privilegios injustificados en algunos casos, mientras en otros persiste la precariedad contractual, especialmente en los contratos ocasionales y nombramientos provisionales.

Además, la exclusión de obreros de la LOSEP, quienes están regulados por el Código del Trabajo, ha creado diferencias internas dentro del propio sector público, generando

confusión y reclamos ante la Corte Constitucional por tratos diferenciados injustificados

## **Código del Trabajo**

Por otro lado, el Código del Trabajo, vigente desde 1938 y con múltiples reformas , regula las relaciones laborales en el sector privado, estableciendo las condiciones mínimas de trabajo, derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Su enfoque está más alineado con las dinámicas del mercado, buscando un equilibrio entre protección laboral y flexibilidad empresarial. Sus principales características son :

- **Menor Estabilidad Laboral:** Se permite el despido intempestivo sin necesidad de justificar causa, siempre que se pague la indemnización correspondiente, conforme a los artículos 188 y 194 del Código. Esta figura ha sido ampliamente criticada por organismos de derechos humanos por debilitar la seguridad laboral
- **Flexibilidad en Remuneraciones:** Si bien se garantiza un salario básico unificado (SBU), los empleadores tienen amplia discrecionalidad para fijar remuneraciones adicionales, bonificaciones, comisiones y otras formas de ingreso, sin estructura escalafonaria obligatoria.
- **Derecho a la Negociación Colectiva y Sindicalización:** Ampliamente reconocido en el Código. El artículo 39 establece el derecho a constituir sindicatos, federaciones y confederaciones, mientras que los artículos 220 y siguientes regulan los procedimientos de negociación colectiva.
- **Contratos por Tiempo Definido:** Aunque estos contratos están limitados en su duración y condiciones, su uso ha aumentado con reformas que han incentivado la contratación temporal como estrategia de flexibilización. La Ley de Apoyo Humanitario (2020) amplió estas posibilidades durante la pandemia.

- **Indemnizaciones por Despido Intempestivo:** Establecidas según años de servicio, con topes definidos. La ley también contempla indemnizaciones por despido nulo, vulneración de derechos y terminación de contratos de trabajadores con fuero sindical, embarazo o discapacidad.

- **Vacaciones Anuales:** Se establece un mínimo de 15 días laborables al año, aumentando un día por cada cinco años de trabajo continuo en la misma empresa, conforme al artículo 69 del Código

### **Análisis Comparativo: Sector Público vs. Sector Privado**

La coexistencia de estos dos regímenes ha generado diferencias significativas en diversos aspectos laborales, institucionales y sociales, que se resumen en las siguientes dimensiones:

#### **Estabilidad Laboral**

En el sector público, la estabilidad está estrechamente vinculada a la carrera administrativa y al cumplimiento de evaluaciones periódicas. Solo puede cesarse a un servidor por causas tipificadas y con derecho a impugnación. En cambio, en el sector privado, el despido intempestivo es legal, aunque con compensación económica, lo cual genera una inseguridad jurídica constante para los trabajadores.

Esta diferencia ha sido señalada por la Corte Constitucional como una distinción legítima en atención a la naturaleza del servicio público, pero que requiere control y fiscalización para evitar abusos

#### **Remuneraciones y Beneficios**

Las escalas salariales en el sector público están reguladas y predefinidas, ofreciendo una

estructura clara de remuneraciones. En el sector privado, aunque se debe respetar el salario mínimo, existe mayor flexibilidad para determinar las remuneraciones, lo que puede generar disparidades salariales incluso para funciones similares. Estudios han evidenciado que los trabajadores de la Administración Pública reciben en promedio un 18% más que sus colegas en el sector privado para posiciones equivalentes.

### **Derechos Colectivos**

Mientras que el Código del Trabajo reconoce y protege el derecho a la sindicalización y negociación colectiva en el sector privado, la LOSEP impone restricciones significativas en el sector público, prohibiendo la negociación colectiva en aspectos fundamentales como remuneraciones y estabilidad laboral. Esta diferencia ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional, que ha enfatizado las diferencias entre servidores públicos sujetos a la LOSEP y obreros sujetos al Código del Trabajo.

### **Seguridad Social**

Aunque tanto los servidores públicos como los trabajadores del sector privado están afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), existen diferencias significativas en cuanto a los beneficios adicionales y el acceso a ciertos regímenes complementarios.

En el caso del sector público, los servidores pueden acceder a beneficios adicionales como:

- Jubilación complementaria patronal: establecida en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), esta prestación adicional no se encuentra disponible para el sector privado de forma generalizada (Asamblea Nacional, 2010).
- Seguros adicionales: en ciertos casos, las instituciones públicas contratan seguros complementarios para cubrir riesgos laborales, de salud o vida, beneficios que no son comunes en la mayoría de empresas privadas, salvo aquellas de gran tamaño o con altos niveles de

formalización.

- Acceso a convenios especiales con el BIESS (Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) para créditos hipotecarios, quirografarios u otros beneficios económicos, a menudo con mejores condiciones.

En contraste, los trabajadores del sector privado, si bien también están protegidos por el IESS, suelen estar expuestos a una mayor informalidad y rotación laboral, lo que interrumpe sus aportaciones y limita el acceso continuo a las prestaciones de salud, jubilación o maternidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

Además, la densidad de cotización, es decir el número de meses aportados frente al número de meses trabajados, es mayor en el sector público, lo que garantiza una cobertura más estable y efectiva (Banco Mundial, 2022). Esta situación genera una brecha en el acceso y calidad de la seguridad social, a pesar de que ambos sectores se rigen por el mismo sistema de seguridad social.

Esto ha generado críticas desde sectores académicos y sociales que ven en esta situación una contradicción al principio de universalidad y equidad en la seguridad social consagrado en la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 367), así como en instrumentos internacionales como el Convenio 102 de la OIT, ratificado por Ecuador.

### **Jurisprudencia relevante sobre la dualidad normativa laboral**

El principio de igualdad, consagrado en el artículo 11 de la Constitución del Ecuador, establece que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11). No obstante, la existencia de una regulación dual en el ámbito laboral plantea interrogantes sobre el alcance y aplicación de dicho principio, lo que ha llevado a la Corte Constitucional a pronunciarse en diversas ocasiones.

Una de las sentencias analizada es la Sentencia 68-20-IN/24, en la cual la Corte Constitucional analizó la constitucionalidad de varias disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), particularmente las que restringen la negociación colectiva en el sector público. En esta sentencia, la Corte estableció que la existencia de regímenes laborales diferenciados no implica per se una vulneración al principio de igualdad, siempre que las diferencias estén objetivamente justificadas y respondan a la naturaleza de la función pública. De este modo señaló que las actividades de los servidores sujetos a la LOSEP surgen de las competencias, facultades y atribuciones de las entidades públicas; mientras, que las actividades de los obreros se rigen por el acuerdo de voluntades entre las partes. (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

Según el razonamiento de la Corte: “El principio de igualdad no debe entenderse como uniformidad absoluta en el tratamiento jurídico, sino como trato equitativo en situaciones equivalentes. Las diferencias de trato son legítimas cuando responden a fines constitucionales, como el interés general o la eficiencia del aparato estatal” (Corte Constitucional del Ecuador, 2017, ).

Así, la Corte reconoció que la prohibición de negociación colectiva para aspectos salariales en el sector público obedece a la necesidad de garantizar la sostenibilidad fiscal y el interés general, considerando que los recursos públicos deben manejarse con criterios de eficiencia y control democrático. Sin embargo, también advirtió que dichas limitaciones deben ser proporcionales y no desnaturalizar el contenido esencial de los derechos laborales.

En otra resolución clave, la Sentencia No. 025-13-SIN-CC, se abordó el problema de la estabilidad laboral y el despido en el sector privado. En este caso, se determinó que la figura del despido intempestivo es constitucional en tanto se garantice una reparación económica adecuada y exista la posibilidad de impugnación en sede judicial. No obstante, se exhortó al legislador a

revisar la normativa para buscar un equilibrio más justo entre los intereses del empleador y los derechos del trabajador (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

Estas decisiones reflejan una tensión constante entre el principio de igualdad y la necesidad de reconocer la diversidad funcional del aparato estatal y la economía privada, situación que ha sido abordada también por doctrinarios y expertos.

Por ejemplo, Vallejo (2020) argumenta que la dualidad normativa podría estar generando una “segmentación estructural del mercado laboral” que produce efectos discriminatorios de facto, incluso si las normas son neutras en apariencia. Este enfoque coincide con la teoría de la igualdad sustantiva, que busca evaluar el impacto real de las leyes en la vida de las personas, más allá del texto legal.

### **Impacto socioeconómico de la dualidad jurídica laboral en Ecuador**

La coexistencia de dos regímenes laborales en el Ecuador no solo plantea desafíos jurídicos, sino que también tiene consecuencias profundas en el plano socioeconómico, afectando la equidad, la eficiencia y la cohesión social del país.

Esta dualidad ha contribuido a la consolidación de un mercado laboral segmentado, en el que el acceso a derechos, beneficios y estabilidad no depende únicamente del tipo de trabajo desempeñado, sino del sector en el que se ejerce la actividad. En consecuencia, se profundizan desigualdades estructurales que obstaculizan el desarrollo de un modelo laboral inclusivo y sostenible. La distinción normativa entre servidores públicos regulados por la LOSEP y trabajadores privados bajo el Código del Trabajo ha producido efectos diferenciados en los siguientes ejes:

#### **Preferencia por el empleo público**

Una de las consecuencias más visibles de la dualidad normativa es la preferencia generalizada por el empleo público, fenómeno ampliamente documentado en estudios del sector

laboral ecuatoriano. Según datos del INEC (2023), el 85% de los jóvenes universitarios encuestados en instituciones públicas manifestaron que su aspiración laboral era conseguir un empleo en el sector público, principalmente por la estabilidad y los beneficios sociales que ofrece, en comparación con el sector privado (INEC, 2023).

Esta preferencia puede generar distorsiones en el mercado de trabajo, especialmente en el ámbito de la oferta profesional. Muchos egresados priorizan carreras que tienen mayor empleabilidad en el sector público, lo cual puede provocar un desbalance en áreas de alta demanda en el sector productivo o en industrias emergentes. A su vez, se ha documentado que, frente a la escasez de plazas públicas, el desempleo juvenil y el subempleo se elevan entre los recién graduados que no logran insertarse en el aparato estatal.

### **Brechas salariales y de protección**

Estudios realizados por el Banco Central del Ecuador (2021) señalan que, en promedio, los trabajadores del sector público perciben entre un 15% y 30% más que sus pares del sector privado en funciones equivalentes, cuando se controla por nivel educativo, experiencia y responsabilidad (Banco Central del Ecuador, 2021).

Esta diferencia en ingresos también se traduce en mayor acceso a seguridad social, crédito formal, vivienda propia y ahorro previsional por parte de los trabajadores del sector público. En cambio, los trabajadores del sector privado, especialmente en microempresas y sectores informales, enfrentan condiciones laborales precarias, bajos salarios y limitada protección social, lo que contribuye a la reproducción de la desigualdad. Además, la brecha se amplifica cuando se considera la cantidad de días laborales efectivos, las licencias con remuneración y el acceso a beneficios colaterales como seguros privados, programas de capacitación o subsidios para transporte y alimentación, más frecuentes en entidades públicas.

## **Limitaciones a la negociación colectiva**

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores del sector público enfrentan limitaciones severas para ejercer su derecho a la negociación colectiva, lo cual ha sido criticado por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente en relación con los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva.

En su informe de seguimiento a Ecuador (OIT, 2022), el Comité de Libertad Sindical advirtió que las restricciones impuestas por la LOSEP podrían constituir una violación a estos tratados internacionales, especialmente si no se garantizan mecanismos alternativos efectivos de participación y diálogo social.

El artículo 326 de la Constitución reconoce la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales, sin embargo, el artículo 229 restringe su ejercicio en el sector público. La LOSEP, en sus artículos 9 y 83, prohíbe expresamente la negociación colectiva sobre temas como remuneraciones, estabilidad, condiciones de ingreso, entre otros. En la práctica, esto limita la capacidad real de los trabajadores públicos para incidir en la configuración de sus condiciones laborales.

Esta restricción no solo se aplica a los servidores públicos bajo régimen de nombramiento, sino también a los contratados ocasionalmente, quienes tampoco pueden negociar colectivamente aspectos claves de su relación laboral. Únicamente los trabajadores obreros del sector público, que se rigen por el Código del Trabajo, pueden negociar colectivamente bajo las condiciones del régimen privado.

La OIT, en el marco de los Convenios 87 (libertad sindical) y 98 (derecho de negociación colectiva), ratificados por Ecuador, ha sostenido que toda limitación a la negociación colectiva debe ser excepcional, temporal y razonablemente justificada. Además, cuando existan

prohibiciones, el Estado debe establecer mecanismos compensatorios de diálogo, como comités bipartitos, consultas obligatorias o mecanismos de mediación con resultados vinculantes.

En países como Uruguay, Argentina o Colombia, donde también existen regímenes especiales para el sector público, se han implementado mesas de diálogo social sectoriales, negociaciones semivinculantes o sistemas mixtos de consulta con fuerza normativa parcial. Estas medidas han permitido cumplir con los compromisos internacionales sin comprometer la sostenibilidad fiscal.

### **Movilidad laboral limitada**

La dualidad normativa crea obstáculos reales para la movilidad laboral entre sectores. Un servidor público que ha hecho carrera bajo el régimen de la LOSEP se ve desincentivado a migrar al sector privado, donde enfrentaría condiciones menos estables y beneficios reducidos. Lo mismo ocurre a la inversa: un trabajador privado que ingresa al sector público debe enfrentar procesos rigurosos de meritocracia y adaptación institucional.

Esta rigidez impide una redistribución eficiente del capital humano, bloqueando trayectorias laborales más dinámicas y afectando la productividad general del mercado. Además, refuerza patrones de segmentación socioeconómica, al consolidar dos “universos laborales paralelos” con normas, incentivos y resultados distintos.

El régimen LOSEP se basa en un sistema de ingreso, ascenso y evaluación por méritos, conforme al artículo 228 de la Constitución, que establece el principio de carrera administrativa. Los procesos están regulados por concursos públicos, escalafones y normas de estabilidad, y a su vez condicionados por presupuestos institucionales. Esta estructura otorga seguridad jurídica al funcionario, pero restringe la movilidad y la flexibilidad profesional.

En contraste, el régimen del Código del Trabajo, aplicado al sector privado, permite una contratación mucho más flexible, con modalidades por tiempo determinado o indefinido,

despido intempestivo y acuerdos bilaterales. La facilidad de entrada no implica necesariamente facilidad de permanencia o ascenso profesional, lo cual representa una inseguridad para quienes provienen del sector público.

Según datos del Banco Mundial (2022), Ecuador se encuentra entre los países de la región con menor movilidad intersectorial del mercado laboral formal, debido en gran medida a las diferencias normativas, la falta de homologación de beneficios y los costos de transición entre regímenes.

### **Efectos en la productividad y el crecimiento**

Varios estudios advierten que la dualidad laboral puede tener un impacto negativo en el desarrollo económico, al desincentivar la inversión en formación y en innovación por parte de los trabajadores y empleadores. En el sector público, la rigidez normativa puede reducir la capacidad de adaptación y eficiencia institucional, mientras que en el sector privado, la alta rotación laboral y la falta de protección fomentan relaciones laborales inestables y de corto plazo.

Según el informe “Diagnóstico del Mercado Laboral en Ecuador” elaborado por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES-ILDIS, 2020), esta segmentación estructural del mercado laboral genera efectos colaterales que comprometen la calidad del empleo, reducen la cohesión social e impiden la implementación de políticas laborales integradas.

En el informe nos permite darnos cuenta que la dualidad jurídica genera una fragmentación del modelo de relaciones laborales que imposibilita el diseño de políticas nacionales de empleo coherentes y sostenibles. Se requiere una armonización progresiva que garantice el respeto a los derechos laborales en todos los sectores.

## **CAPÍTULO III – METODOLOGÍA**

### **Método investigativo**

#### **Descriptivo**

Este método consiste en la observación actual de la desigualdad laboral entre el sector público y privado en Ecuador, pero no solo va encaminada a tabular y recolectar datos sino se procura dar una interpretación racional y analizarlos de manera objetiva y detallada.

#### **Deductivo**

Con este método se presentan conceptos, definiciones, leyes, principios, normas generales. Donde se busca dar solución a la hipótesis “La dualidad normativa entre la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo genera desigualdades significativas en el acceso y ejercicio de los derechos laborales entre trabajadores del sector público y privado en el Ecuador, afectando el cumplimiento del principio constitucional de igualdad”

#### **Inductivo**

Se da la investigación a partir de los casos y hechos para identificar la dualidad jurídica existente en el Ecuador entorno a la aplicación de derechos laborales para el sector público como para el sector privado.

### **Tipos de investigación**

#### **Investigación Bibliográfica**

Permite reunir información necesaria para la relación del presente proyecto investigativo, ya que se busca recopilar desde un fondo bibliográfico mediante la recolección

de datos, ideas, opiniones sabiendo responder las interrogantes formuladas referente al tema de investigación

### **Investigación Histórica**

Este tipo de investigación permitirá indagar los sucesos y acontecimientos del presente tema, su origen, el impacto que ha venido generando en el transcurso del tiempo, de esta manera se facilitará un análisis de manera cronológica referente a la situación laboral para el sector público como para el sector privado

### **Investigación descriptiva**

En esta investigación se analiza o se describe la realidad presente de los trabajadores del sector público y privado del Ecuador

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

**La encuesta:** Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas, lo cual va a ayudar al investigador, a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera escrita, se lo llama cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo de las situaciones por el trabajo informal es una alternativa válida para combatir el desempleo.

**Cuestionario:** El cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.

**Recopilación de la información:** Se parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se revisó información contenida en leyes, jurisprudencia, libros, artículos de revistas indexadas y arbitradas, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas.

## **Análisis de documentos**

### **Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión**

#### **Criterio de inclusión**

Personas que actualmente se encuentren laborando activamente bajo régimen del sector público regidos por la LOSEP o del sector privado regidos por el Código de Trabajo.

#### **Criterio de exclusión**

Personas que hayan trabajado simultáneamente en el sector público y privado en los últimos 12 meses, ya que podría generar sesgos en la percepción comparativa entre ambos regímenes. Trabajadores en situación de desempleo, jubilación o licencia prolongada.

### **Población y Muestra Población**

Está dirigida a trabajadores del sector público y del sector privado de Ecuador, que se encuentren activos laboralmente, y que tengan conocimiento o experiencia directa sobre las condiciones laborales que rigen su régimen jurídico, ya sea bajo la LOSEP o el Código de Trabajo

#### **Muestra**

No probabilística y de tipo intencional

Seleccionada en función de criterios de experiencia, conocimiento técnico o representatividad sectorial, acorde con un enfoque cualitativo de investigación.

Se contempla trabajar con los siguientes segmentos:

- 10 trabajadores del sector público, sujetos al régimen de la LOSEP, pertenecientes a distintas instituciones (ministerios, municipios, entidades autónomas).
- 10 trabajadores del sector privado, pertenecientes a distintos sectores económicos, con contratos individuales bajo el Código del Trabajo.
- 5 expertos en derecho laboral y/o constitucional, entre ellos abogados litigantes,

docentes universitarios y asesores institucionales.

- 2 representantes de organizaciones sindicales (una del sector público y una del privado).

### **Localización Geográfica del Estudio**

El presente trabajo de investigación se lo realizo en trabajadores del Ecuador

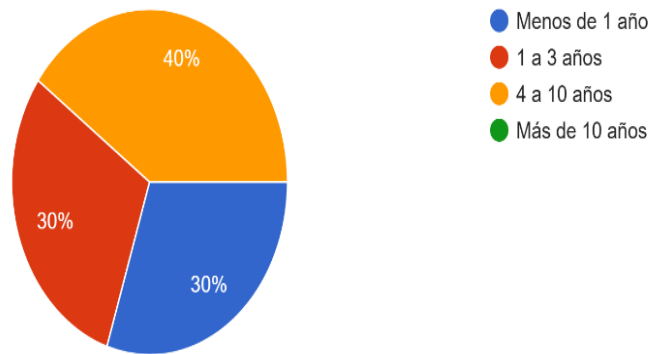
## CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión

### Resultados

#### Encuesta N°1 para trabajadores del sector privado (Código del Trabajo)

##### Pregunta 1

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector privado bajo contrato laboral?



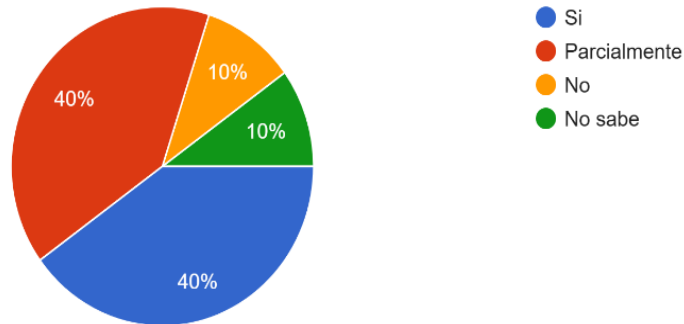
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 40% de encuestados trabajan para el sector privado más de 4 años lo que garantiza que los datos proporcionados por este sector brindan suficiente aporte a esta investigación , teniendo también un importante 30% que trabaja de uno a tres años

## Pregunta 2

2. ¿Cuál es el tipo de contrato que posee actualmente?



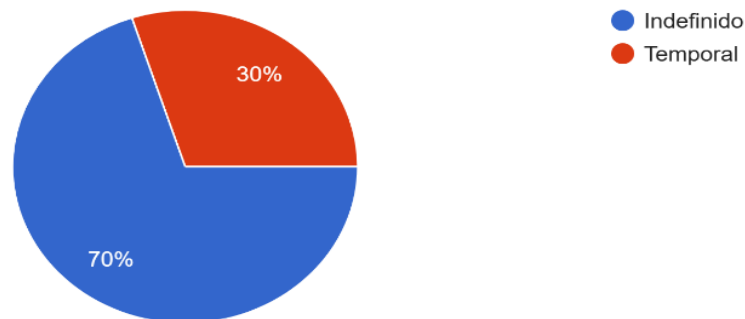
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 70% de encuestados, tienen una relación laboral de carácter indefinida en el sector privado, lo que evidencia el cumplimiento del artículo 14 del Código de Trabajo que toma como contrato tipo en nuestra legislación el contrato de trabajo por tiempo indefinido, teniendo también un 30% de trabajadores temporales como otra forma de relación laboral.

## Pregunta 3

3. ¿Siente que tiene estabilidad laboral en su puesto actual?



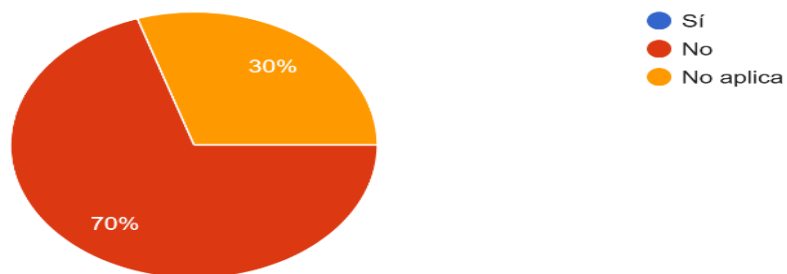
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** En cuanto a la estabilidad laboral en el sector privado, apenas el 40% se siente con una estabilidad laboral en su puesto de trabajo, pues un 40% afirma tener una estabilidad laboral parcial, ya que lamentablemente los empleadores tienen varios mecanismos para terminar la relación laboral sin que el trabajador se sienta protegido con una efectiva protección a su estabilidad laboral.

#### **Pregunta 4**

4. ¿Ha sido despedido alguna vez sin una causa concreta (despido intempestivo)?



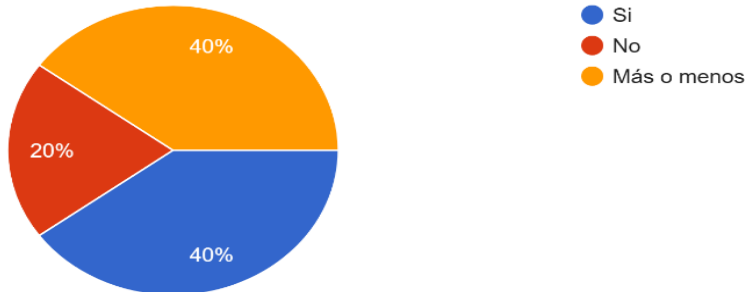
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Al preguntársele si ha sido víctima de un despido el 70% indica que no, en tanto que el 30% manifiesta que sí, lo cual se explica porque la mayoría de encuestados tienen un tiempo de relación laboral de 4 a 10 años, pues los despidos son más frecuentes cuando el trabajador se acerca a cumplir los 20 años y está próximo a generar el derecho a la jubilación patronal

### Pregunta 5

5. Le parece justa su remuneración en relación con su trabajo?



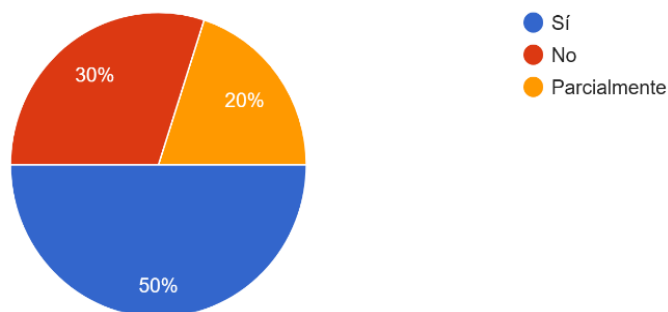
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Apenas el 40% de los trabajadores encuestados manifiestan que la remuneración que perciben no es justa, ya que de acuerdo a los reportes económicos del país no cubre el costo de la canasta básica y en el Ecuador generalmente los trabajadores tienen familias numerosas por tanto hay un 40% que indica que a veces le alcanza y a veces no.

### Pregunta 6

6. ¿Cuenta con beneficios laborales complementarios a los legales (bonos, seguros, transporte, etc.)?



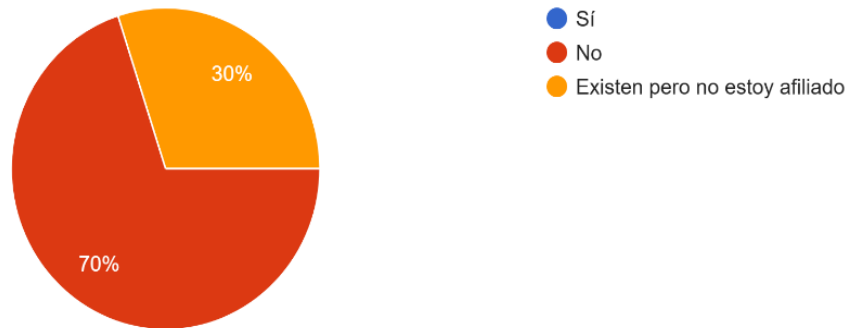
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Del grupo de trabajadores encuestados solo el 50% cuenta con beneficios adicionales previstos en la ley , en tanto que el 30% indica que no y el 20% indica que los recibe parcialmente lo que evidencia que en el Ecuador aún existe mucha precariedad laboral en las relaciones con los trabajadores .

### Pregunta 7

7. ¿Conoce o está afiliado a un sindicato en su empresa o sector?



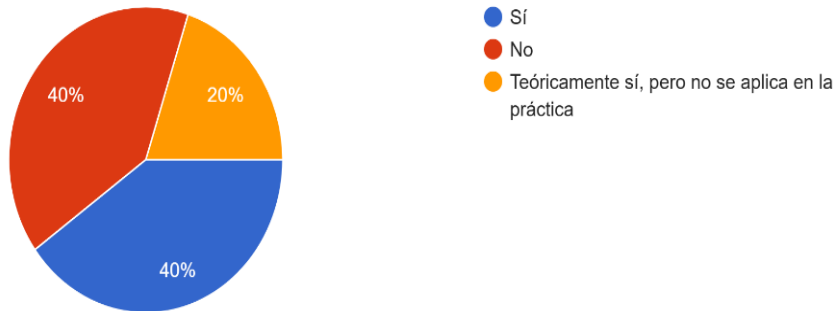
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** De los trabajadores encuestados el 70% no pertenece a una organización sindical , existiendo también un 30% que saben que existen estas organizaciones laborales pero que tampoco están afiliados a las mismas.

### Pregunta 8

8. ¿Considera que tiene derecho efectivo a negociar colectivamente sus condiciones laborales?



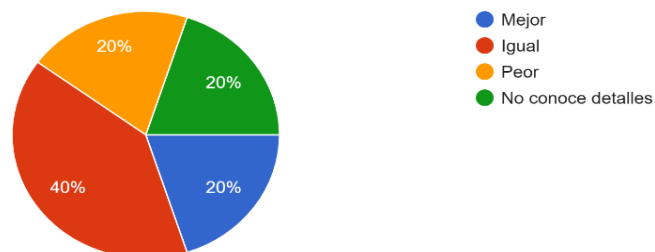
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 40% de los trabajadores encuestados indica que no se siente en condiciones de negociar colectivamente sus relaciones laborales a lo cual se suma un 20% que únicamente indica que existe la norma legal pero que en la práctica no se aplica quedando apenas un 40% de encuestados que indica que si negocia colectivamente sus relaciones laborales

### Pregunta 9

9. ¿Cómo compara su situación con la de trabajadores públicos en cuanto a beneficios y derechos?



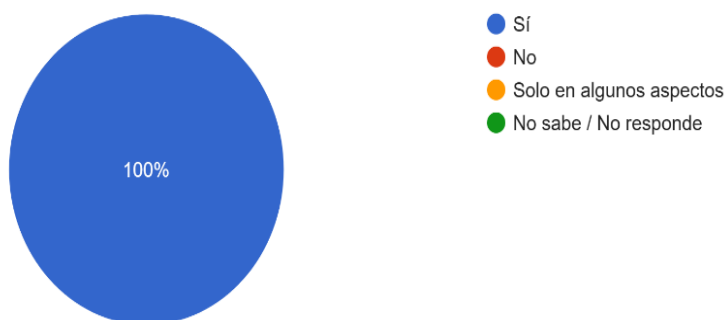
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Al establecer un parámetro de comparación con las condiciones de los servidores públicos apenas un 20% dice que las condiciones de los trabajadores son mejores que de los servidores públicos, un 40% dice que es igual, un 20% dice que es peor y un 20% no conoce, lo que evidencia que la mayoría de trabajadores no conocen las normas laborales que se aplican en uno y en otro sector.

### **Pregunta 10**

10. ¿Cree que debería haber una ley unificada para todos los trabajadores, sin importar si son públicos o privados?



**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

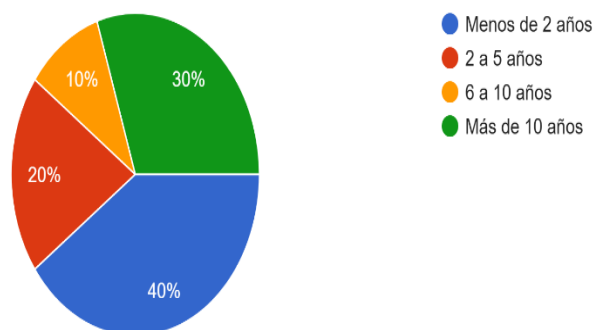
**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** La totalidad de trabajadores encuestados consideran que debería existir una ley general que regule las relaciones laborales tanto de los trabajadores públicos como de los trabajadores del sector privado para evitar contraposiciones entre beneficios y derechos como existe hoy por hoy entre la LOSEP y el Código de Trabajo.

## Encuesta N°2 para trabajadores del Sector Público (LOSEP)

### Pregunta 1

1. ¿Hace cuántos años trabaja bajo el régimen de la LOSEP?



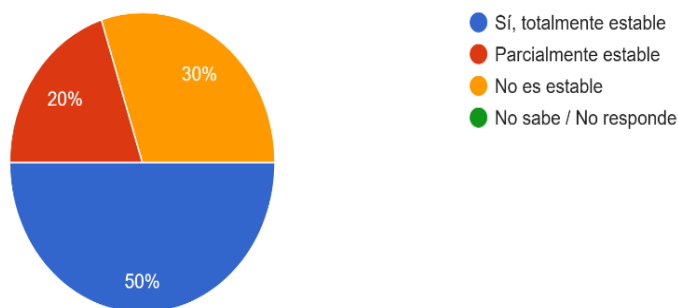
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** La mayoría de trabajadores encuestados superan los dos años de trabajo en el sector público, lo que evidencia que quienes aportan su criterio para el presente trabajo de investigación están con un nombramiento provisional o un nombramiento definitivo, pues apenas el 40% de los encuestados tiene un tiempo de trabajo menor a dos años en el sector público.

### Pregunta 2

2. ¿Considera que su puesto actual ofrece estabilidad laboral?



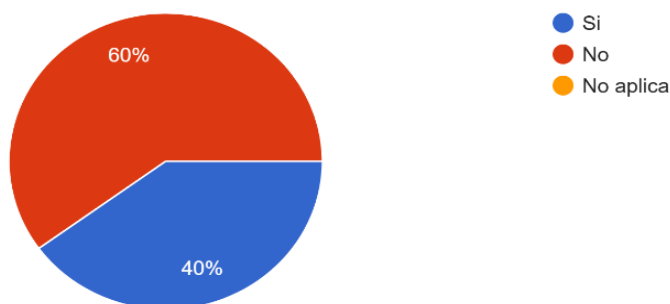
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Apenas el 50% de los trabajadores del sector público sienten tener estabilidad en su puesto de trabajo, mientras que el restante 50% divide su criterio en que la estabilidad es parcial y que no es estable , este dato se lo obtuvo antes de la aprobación de la última ley de integridad pública que elimina el artículo 89 de la LOSEP.

### **Pregunta 3**

3. ¿Ha sido parte de algún proceso de concurso de méritos y oposición?



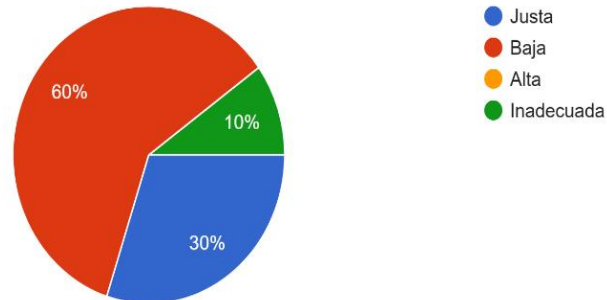
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Al preguntarles a los encuestados si han sido parte de un concurso de méritos y oposición el 60% indica que no, mientras que el 40% dice que si, demostrando esta respuesta que aun en el sector público existe precariedad laboral ya que hay una gran cantidad de servidores públicos con contratos ocasionales o con nombramientos provisionales, más no con nombramientos regulares para lo cual de acuerdo a la ley se debe convocar al concurso de méritos y oposición.

#### Pregunta 4

4. ¿Cómo califica su remuneración en relación a su formación y funciones?



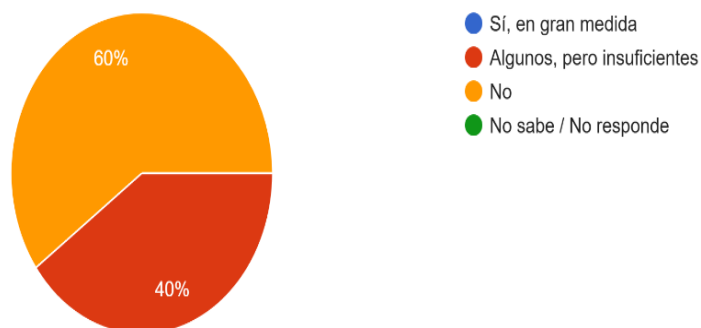
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Al preguntarles a los servidores públicos sobre la percepción de su remuneración el 70% califica la remuneración entre baja e inadecuada, pues apenas el 30% de los empleados encuestados considera tener una remuneración justa sin que nadie haya indicado que tiene una remuneración alta.

#### Pregunta 5

5. ¿Considera que recibe beneficios adicionales importantes (bonificaciones, licencias, etc.)?



**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

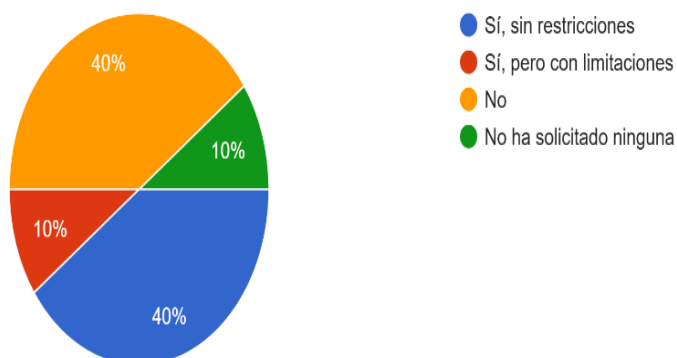
**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Al requerir el pronunciamiento sobre la percepción de beneficios

adicionales adecuados la totalidad de los encuestados se pronuncian en un 60% que no lo reciben y el 40% indica recibir algunos pero lo consideran como insuficientes en relación a la actividad que desempeña.

### Pregunta 6

6. ¿Ha tenido acceso a licencias por maternidad/paternidad, enfermedad u otros motivos personales?



**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 40% de los encuestados se ha beneficiado con los diferentes tipos de licencias previstos en la ley a lo cual se suma un 10% quienes han recibido las licencias pero con restricciones habiendo un 40% que no las ha solicitado.

### Pregunta 7

7. ¿Está afiliado/a una organización sindical?



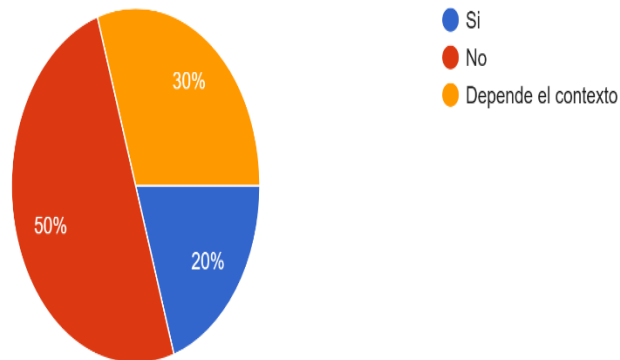
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 90 % de los empleados encuestados no se encuentran afiliados a una organización sindical evidenciando que apenas un 10% si se encuentran afiliados, muy a pesar de que en la LOSEP se garantiza el derecho a la organización de los empleados.

### Pregunta 8

8. ¿Considera justo que los servidores públicos no puedan negociar colectivamente su salario?



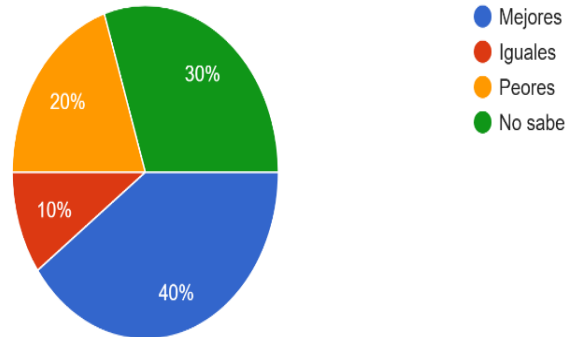
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Solo el 20% considera que no es justo que los empleados públicos no puedan negociar colectivamente su salario , en tanto que la mayoría opina lo contrario

### Pregunta 9

9. ¿Cree que trabajadores del sector privado tienen condiciones mejores, iguales o peores?



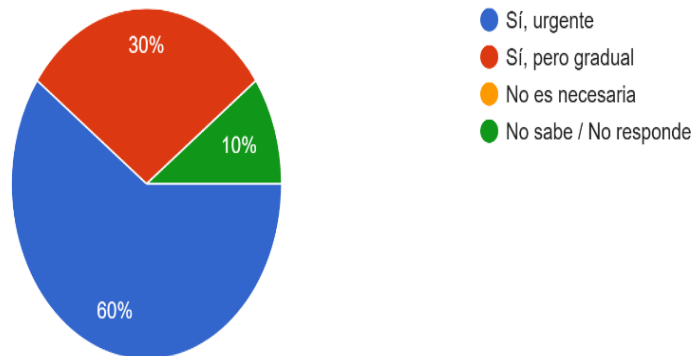
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Apenas el 40% de los encuestados considera que en el sector privado los trabajadores tienen mejores condiciones laborales, el 20% indica que tienen peores existiendo un importante 30% que no sabe o no dimensiona las condiciones laborales comparativas entre los dos sectores.

### Pregunta 10

10. ¿Considera necesaria una reforma legal para igualar derechos laborales públicos y privados?



**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 60% necesita una reforma laboral urgente , el 30% se muestra más cauta al propender una reforma laboral pero gradual en tanto el 10% no conoce del tema.

### **Encuesta N°3 para expertos en Derecho Laboral y/o Constitucional**

#### **Pregunta 1**

1. ¿Cuál es su campo principal de experiencia jurídica?



Datos

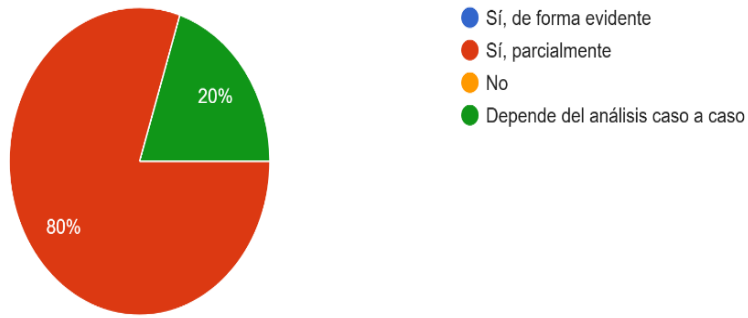
**Fuente:**  
obtenidos por el  
encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Todos los consultados mencionaron ser experto en la rama del derecho laboral , lo cual brinda mayor facilidad para responder las presente preguntas dentro de nuestra investigación

#### **Pregunta 2**

2. ¿Considera que el régimen dual LOSEP – Código del Trabajo vulnera el principio constitucional de igualdad?

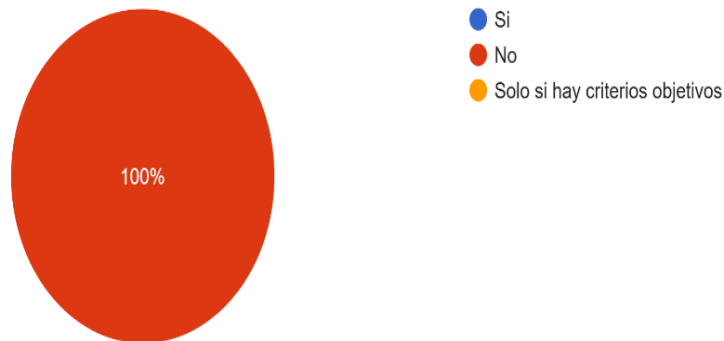


**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador  
**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 80% de especialistas afirma que si y solo el 20% menciona que depende el contexto , ya que existe una notable diferencia entre quienes están sujetos a la LOSEP y al Código de Trabajo

### Pregunta 3

3. ¿Las diferencias en estabilidad laboral entre regímenes le parecen justificadas jurídicamente?



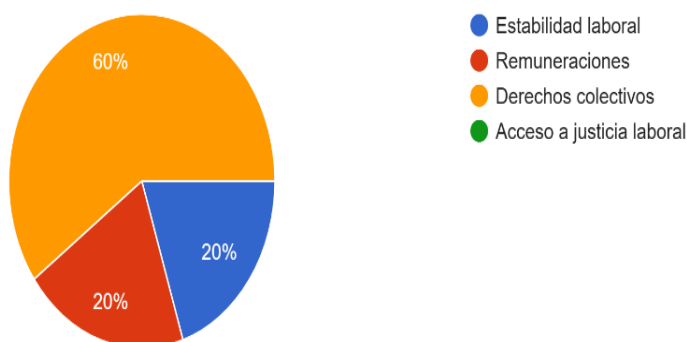
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador  
**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Todos los encuestados coinciden que estas diferencias no se encuentran justificadas , lo que genera una clara asimetría que perjudica a quienes se

encuentran sujetos al Código del Trabajo.

#### Pregunta 4

4. ¿Qué tipo de desigualdad jurídica considera más grave entre los dos regímenes?



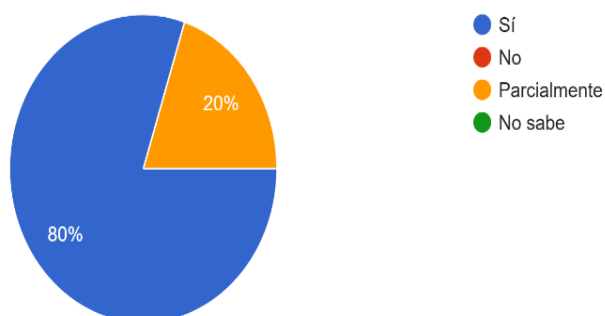
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Un 60% menciona que la desigualdad jurídica más grave es respecto a los derechos colectivos, ya que en el sector privado es muy complicado que se garanticen y respeten estos derechos, mientras que el 20% considera la estabilidad laboral y el 20% su remuneración .

#### Pregunta 5

5. ¿Cree que la prohibición de negociación colectiva en el sector público vulnera convenios internacionales (OIT)?



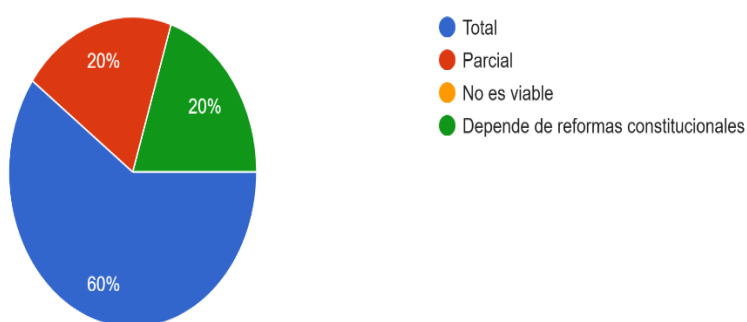
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Un 80% afirma que si , porque no se garantiza la igualdad jurídica que se ha establecido en varias normas internacionales , mientras que un 20% afirma que lo hace parcialmente.

### Pregunta 6

6. ¿Considera viable jurídicamente una unificación parcial o total del régimen laboral en Ecuador?



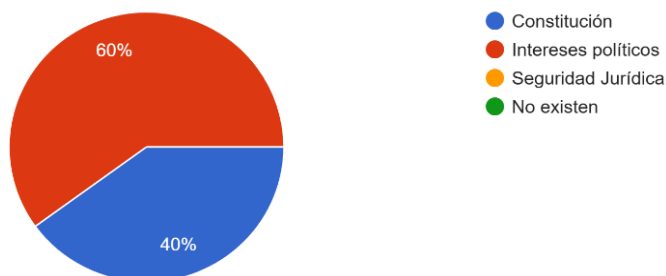
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Un 60% afirma que es necesario una unificación total del régimen laboral en el Ecuador, para eliminar esas asimetrías existentes. Un 20% menciona que debe ser parcial y el 20% que depende de reformas constitucionales.

### Pregunta 7

7. ¿Qué obstáculos jurídicos identifica para armonizar ambos regímenes?

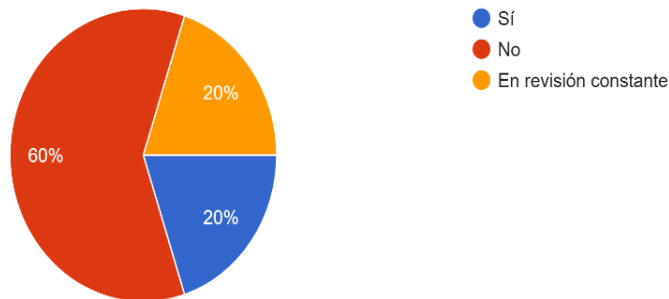


**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador  
**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 60 % de encuestados afirma que intereses políticos impedirían que esto se logre , y un 40 % mencionan que la Constitución no lo permitiría , para lo cual se necesitaría una reforma o una enmienda.

### Pregunta 8

8. ¿Cree que el actual sistema de protección laboral es sostenible a largo plazo?

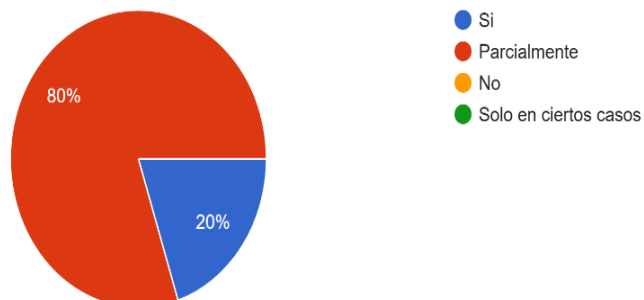


**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador  
**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 60% dice que el sistema de protección laboral no será sostenible a largo plazo , por todas las dificultades que podrían presentarse; mientras un 20 % afirma que debe haber una revisión constante y el 20% restante expone que sí será sostenible.

### Pregunta 9

9. ¿La LOSEP protege adecuadamente los derechos fundamentales del trabajador público?



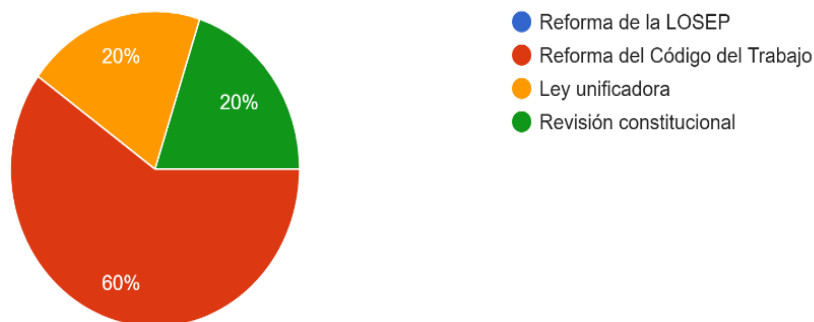
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El 80% expone que lo protege parcialmente y solo el 20% señala que si protege adecuadamente los derechos fundamentales del trabajador público.

### Pregunta 10

10. ¿Qué medida jurídica considera más urgente en esta materia?



**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

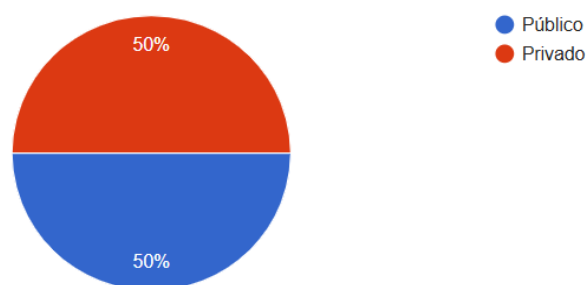
**Análisis:** El 60% apunta la necesidad de una reforma al Código del Trabajo, ya que no se adapta a la situación actual del país y que ha quedado obsoleto ya que tiene varias décadas de cuando fue publicado. Un 20% indica la necesidad de una ley unificadora que

se aplicado tanto a trabajadores públicos como privados. Y el 20% restante menciona que es necesario revisión constitucional.

### Encuesta N°4 realizada para Representantes Sindicales

#### Pregunta 1

1. ¿A qué sector representa?



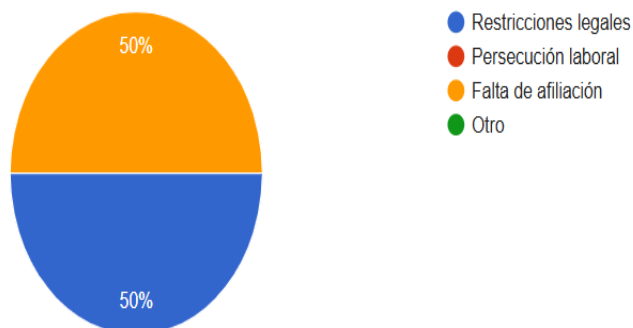
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Al ser solo 2 personas encuestadas, una pertenece al sector privado y la otra al sector público. Ambos representantes sindicales.

#### Pregunta 2

2. ¿Cuál es el principal obstáculo que enfrentan los sindicatos en su sector?



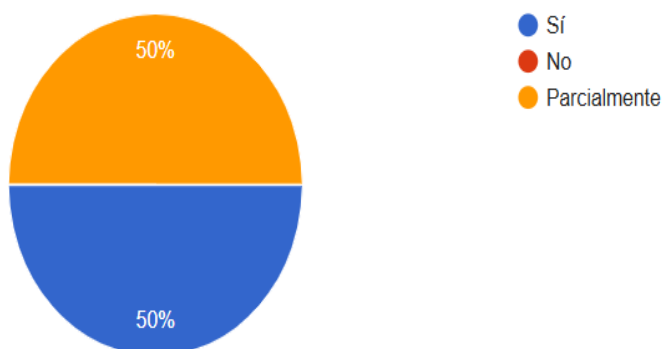
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Uno afirma las restricciones legales y el otro la falta de afiliación.

### Pregunta 3

3. ¿Considera que existe libertad sindical efectiva en su sector?



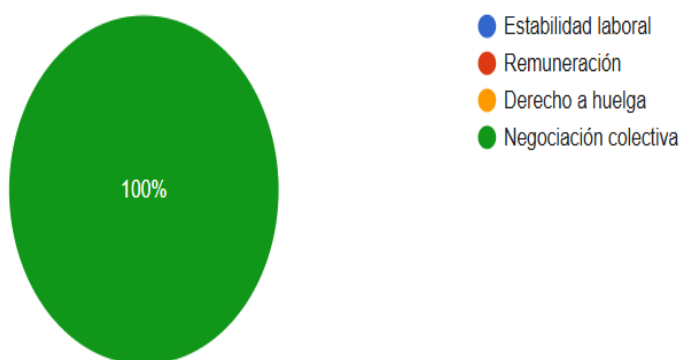
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Un representante dice que sí y el otro parcialmente.

### Pregunta 4

4. ¿En su experiencia, qué derechos laborales son más vulnerados en su sector?



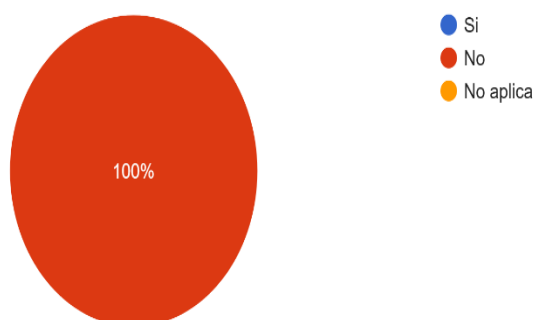
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Los dos representantes sindicales afirman que los derechos que más se vulneran es la negociación colectiva, poniendo varias barreras al momento de hacerlo.

### Pregunta 5

5. ¿Ha logrado su organización algún convenio colectivo en los últimos 5 años?



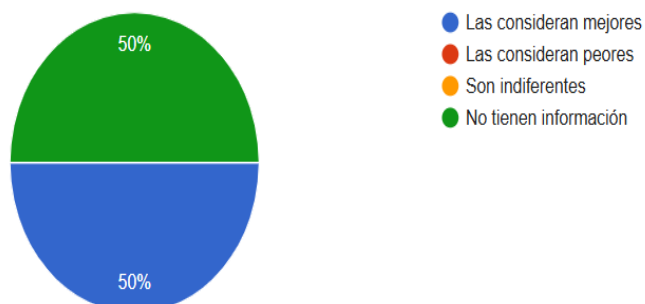
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Tanto en el sector público como en el privado responden que no se ha logrado ningún convenio colectivo en los últimos 5 años.

### Pregunta 6

6. ¿Qué percepción tienen sus afiliados sobre las condiciones del otro sector (público o privado)?



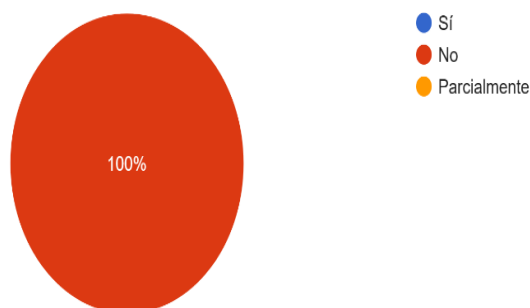
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** El representante del sector privado afirma que las condiciones del sector público son mejores. Mientras que el representante del sector público menciona que no tiene información sobre las condiciones del sector privado.

### Pregunta 7

7. ¿Reciben apoyo estatal, internacional o de ONGs para sus actividades sindicales?



**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador  
**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Los dos representantes expresan que no reciben apoyo estatal ni internacional.

### Pregunta 8

8. ¿Qué tan protegidos están los derechos de los trabajadores afiliados cuando se presentan conflictos con empleadores?



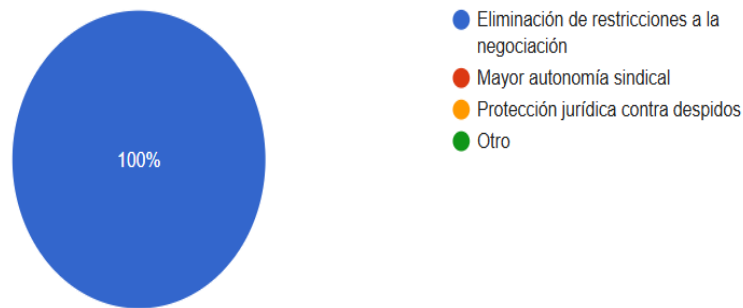
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Tanto el representante del sector público como del privado afirman estar poco protegidos cuando se presentan conflictos con empleadores .

### **Pregunta 9**

9. ¿Qué reforma considera urgente para mejorar el ejercicio del derecho sindical en Ecuador?



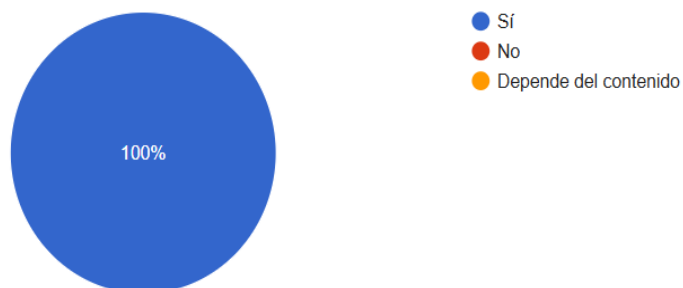
**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Los dos representantes afirman que consideran urgente una reforma que abarque la eliminación de restricciones de negociación.

### **Pregunta 10**

10. ¿Apoyaría una reforma que armonice derechos entre trabajadores públicos y privados?



**Fuente:** Datos obtenidos por el encuestador

**Elaborado por:** Lia Jeaneth Ashca Salazar

**Análisis:** Ambos afirman que si apoyarían una reforma que contemple a trabajadores públicos como privados para eliminar las asimetrías existentes en los temas laborales .

**Análisis:** El 90 % de los empleados encuestados no se encuentran afiliados a una organización sindical evidenciando que apenas un 10% si se encuentran afiliados, muy a pesar de que en la LOSEP se garantiza el derecho a la organización de los empleados.

## **Discusión**

En el Ecuador la normatividad jurídica que se aplica para regular la relación laboral entre quienes trabajan para el sector público y quienes trabajan para el sector privado denota la existencia de regímenes laborales diferentes, y a veces contradictorios que ocasionan sentimientos de desigualdad ente quienes trabajan para el sector público y para el sector privado.

La ley orgánica de servicio público es la norma jurídica que regula las relaciones laborales entre el estado y los servidores públicos, en tanto que el código del trabajo es el instrumento jurídico que regula las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador del sector privado y entre el estado y los obreros del sector público.

Al existir esta dualidad jurídica que norma regula la aplicación de derechos laborales para el sector público y el sector privado, se hace necesario identificar cual es la percepción de los trabajadores públicos y de los trabajadores privados en relación al tema de investigación, es por eso que dentro de las técnicas de investigación a través de la encuesta aplicada a servidores públicos, a trabajadores del sector privado, a profesionales conocedores del tema y a dirigentes sindicales he podido recabar datos importantes que contribuyen a cumplir con los objetivos de esta investigación, cumpliéndose con la hipótesis planteada en relación a determinar que la dualidad normativa entres la ley orgánica de servicio público y el código del trabajo generan desigualdades significativas en el acceso y ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores de uno y otro sector, estas desigualdades las puedo sintetizar en las siguientes:

El periodo de vacaciones en el sector público es de 30 días independientemente del

número de años trabajados, en tanto que en el código de trabajo es de 15 días incrementándose un año adicional a partir del sexto año de trabajo, debiendo el trabajador cumplir al menos 20 años de trabajo para el mismo empleador para gozar de los 30 días de vacaciones.

En cuanto a licencias existe una marcada diferencia en los dos regímenes jurídicos, pues la LOSEP regula de manera adecuada las licencias por enfermedad, por calamidad doméstica, las comisiones de servicio con y sin remuneración y la licencia para estudios, en tanto que en el código del trabajo se regula de manera general la calamidad doméstica y solo se regula la licencia para estudios cuando el trabajador consigue una beca en relación a la actividad que cumple en la empresa.

Los derechos colectivos del trabajo que hacen relación a la constitución de organizaciones laborales, suscripción de contratos colectivos y la reclamación por el incumplimiento a los derechos de los trabajadores de manera colectiva están adecuadamente regulados en el código de trabajo estableciendo los mecanismos y los procedimientos para el ejercicio de uno y de otro derecho, en tanto que en la Ley orgánica de servicio público de manera muy general se regula el Derecho a la organización a partir del artículo 49.1 de la LOSEP.

Otro tema que amerita ser tratado es el de la jubilación patronal que está regulado en el artículo 216 del Código de Trabajo y que se aplica única y exclusivamente para aquellas personas sujetas al régimen del código de trabajo en tanto que los servidores públicos únicamente se benefician de la jubilación que otorga el Seguro social ecuatoriano, por tanto, los trabajadores amparados en el código de trabajo tendrán doble jubilación.

En lo que se refiere al sistema del control disciplinario la LOSEP nombra de mejor manera los casos de incumplimiento y establece sanciones de manera secuencial que se inician con la amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria y destitución a través del sumario administrativo, en tanto que en el código del trabajo se establece directamente las causas para terminar la relación laboral enunciadas en el artículo 169 del Código de Trabajo y las causales para terminar la relación laboral mediante visto bueno contenidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, dejando la regulación de las sanciones de las faltas leves a lo que se regule en el reglamento interno de trabajo cuando la entidad cuentas con este instrumento jurídico.

Un tema importante es la regulación del despido ineficaz para proteger a los trabajadores en condición de vulnerabilidad como es el caso de dirigentes sindicales, trabajadoras en situación de embarazo, personas con discapacidad, adultos mayores y personas con orientación sexual diversa que está regulado en el artículo 195.1, 195.2 y 195.3 del Código de Trabajo, mecanismo que permite que estos trabajadores puedan ser reintegrados a su actividad laboral siempre y cuando planteen el reclamo en el plazo de 30 días, garantía que no existe en la LOSEP para los servidores en condición de vulnerabilidad quienes estarían avocados para plantear acciones constitucionales para exigir el respeto de sus derechos.

La percepción entre trabajadores del sector privado y trabajadores públicos en cuanto al respecto de sus derechos es divergente, muchos trabajadores del sector privado consideran que tienen más garantías quienes trabajan para el sector público sobre todo tienen mayor estabilidad laboral, paradigma que queda invalidado con la publicación de la ley orgánica de integridad pública, publicada en el suplemento del registro oficial número 68 del 26 de junio

del 2025 ley que elimina el artículo 89 de la LOSEP, en el que se disponía que los servidores públicos de carrera gozaran de la garantía de estabilidad en sus puestos de trabajo.

De los resultados de la encuesta se evidencia también que tanto en el sector público y en el sector privado el sistema remunerativo no cubre todas las necesidades de los trabajadores, así también se establece una falta de política salarial adecuada para cubrir a menos con los valores de la canasta básica en el Ecuador.

Con la investigación realizada es indudable que se ha confirmado la hipótesis planteada ya que ha quedado evidenciado una serie de desigualdades legales reguladas tanto en la LOSEP como también en el Código de Trabajo, lo que contraría el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

## **CAPÍTULO V – Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusiones**

- Luego del análisis jurídico y doctrinario de las disposiciones legales que regulan el trabajo público y el trabajo privado, queda evidenciado las múltiples diferencias existentes para uno y otro sector generando desigualdad entre los habitantes de una misma nación solo por el hecho de trabajar en el sector público y en sector privado.
- Si bien las dos normas jurídicas analizadas que son la LOSEP y el Código de Trabajo regulan relaciones laborales en el Ecuador existe instituciones jurídicas que constan en una norma i no en otra y también existen instituciones jurídicas que regulan adecuadamente un derecho en la una ley y no en la otra.
- Ha quedado evidenciado las grandes diferencias existentes en la regulación laboral para los empleados sujetos a la LOSEP y para los trabajadores regulados por el Código de Trabajo.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda a la asamblea Nacional el propender a instaurar un régimen jurídico único que regule las relaciones laborales tanto en el sector público como en el sector privado que muy bien podría denominarse Código Orgánico de Trabajo.
- Que las reformas legales que se realicen a la legislación vigente se orienten a la equiparación de derechos para evitar la desigualdad normativa mas no a la conculcación y retroceso de derechos.
- Las organizaciones de empleados y trabajadores de recomienda ser más proactivos en la defensa de sus derechos y garantías, para de esta manera evitar la conculcación de los mismos.

## **Bibliografía**

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010.

Banco Central del Ecuador. (2021). Informe Económico Trimestral.  
<https://www.bce.fin.ec/>

Carrillo, P. E. (2004). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 20(2), 165–174.

Código del Trabajo [CT]. (2005). Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Ecuador. Fielweb.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

Corte Constitucional del Ecuador. (2013). Sentencia No. 025-13-SIN-CC.

Corte Constitucional del Ecuador. (2017). Sentencia No. 009-17-SIN-CC.  
<https://www.corteconstitucional.gob.ec/>

Fundación Friedrich Ebert Stiftung – ILDIS. (2020). Diagnóstico del mercado laboral en Ecuador. <https://www.fes-ildis.org.ec/>

Guerrero, E. M. (2013). Determinantes observables y no observables de los diferenciales salariales entre el sector público y privado en el Ecuador período 2011: un análisis empírico de descomposición de los ingresos. Tesis doctoral, Escuela Politécnica Nacional.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2013). Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador. Recuperado de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panor\\_Laboral-2009-2013.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panor_Laboral-2009-2013.pdf)

Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. (2010). Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010. Ecuador. Fielweb.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Observaciones del Comité de Libertad Sindical sobre Ecuador. <https://www.ilo.org>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida. Recuperado de [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)

Vallejo, D. (2020). La segmentación del mercado laboral ecuatoriano: Un análisis desde la perspectiva de derechos. *Revista de Derecho y Sociedad*, 15(2), 95-112.

# **Anexos**

## Cuestionario 1: Trabajadores del sector público (LOSEP)

1. ¿Hace cuántos años trabaja bajo el régimen de la LOSEP?

- Menos de 2 años
- 2 a 5 años
- 6 a 10 años
- Más de 10 años

2. ¿Considera que su puesto actual ofrece estabilidad laboral?

- Sí, totalmente estable
- Parcialmente estable
- No es estable
- No sabe / No responde

3. ¿Ha sido parte de algún proceso de concurso de méritos y oposición?

- Sí
- No
- No aplica

4. ¿Cómo califica su remuneración en relación a su formación y funciones?

- Justa
- Baja
- Alta
- Inadecuada

5. ¿Considera que recibe beneficios adicionales importantes (bonificaciones, licencias, etc.)?

- Sí, en gran medida
- Algunos, pero insuficientes
- No
- No sabe / No responde

6. ¿Ha tenido acceso a licencias por maternidad/paternidad, enfermedad u otros motivos personales?

- Sí, sin restricciones
- Sí, pero con limitaciones
- No
- No ha solicitado ninguna

7. ¿Está afiliado/a a una organización sindical?

- Sí
- No
- No está permitido en mi institución

8. ¿Considera justo que los servidores públicos no puedan negociar colectivamente su salario?

- Sí
- No
- Depende del contexto

9. ¿Cree que trabajadores del sector privado tienen condiciones mejores, iguales o peores?

- Mejores
- Iguales
- Peores
- No sabe

10. ¿Considera necesaria una reforma legal para igualar derechos laborales públicos y privados?

- Sí, urgente
- Sí, pero gradual
- No es necesaria
- No sabe / No responde

## Cuestionario 2: Trabajadores del sector privado (Código del Trabajo)

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector privado bajo contrato laboral?

- Menos de 1 año
- 1 a 3 años
- 4 a 10 años
- Más de 10 años

2. ¿Cuál es el tipo de contrato que posee actualmente?

- Indefinido
- Temporal

3. ¿Siente que tiene estabilidad laboral en su puesto actual?

- Sí
- Parcialmente
- No
- No sabe

4. ¿Ha sido despedido alguna vez sin una causa concreta (despido intempestivo)?

- Sí
- No
- No aplica

5. Le parece justa su remuneración en relación con su trabajo?

- Sí
- No
- Más o menos

6. ¿Cuenta con beneficios laborales complementarios a los legales (bonos, seguros, transporte, etc.)?

- Sí
- No
- Parcialmente

7. ¿Conoce o está afiliado a un sindicato en su empresa o sector?

- Sí
- No
- Existen pero no estoy afiliado

8. ¿Considera que tiene derecho efectivo a negociar colectivamente sus condiciones laborales?

- Sí
- No
- Teóricamente sí, pero no se aplica en la práctica

9. ¿Cómo compara su situación con la de trabajadores públicos en cuanto a beneficios y derechos?

- Mejor
- Igual
- Peor
- No conoce detalles

10. ¿Cree que debería haber una ley unificada para todos los trabajadores, sin importar si son públicos o privados?

- Sí
- No
- Solo en algunos aspectos
- No sabe / No responde

### Cuestionario 3: Expertos en derecho laboral y/o constitucional

1. ¿Cuál es su campo principal de experiencia jurídica?

- Derecho laboral
- Derecho constitucional
- Otro

2. ¿Considera que el régimen dual LOSEP – Código del Trabajo vulnera el principio constitucional de igualdad?

- Sí, de forma evidente
- Sí, parcialmente
- No
- Depende del análisis caso a caso

3. ¿Las diferencias en estabilidad laboral entre regímenes le parecen justificadas jurídicamente?

- Sí
- No
- Solo si hay criterios objetivos

4. ¿Qué tipo de desigualdad jurídica considera más grave entre los dos regímenes?

- Estabilidad laboral
- Remuneraciones
- Derechos colectivos
- Acceso a justicia laboral

5. ¿Cree que la prohibición de negociación colectiva en el sector público vulnera convenios internacionales (OIT)?

- Sí
- No
- Parcialmente
- No sabe

6. ¿Considera viable jurídicamente una unificación parcial o total del régimen laboral en Ecuador?

- Total
- Parcial
- No es viable
- Depende de reformas constitucionales

7. ¿Qué obstáculos jurídicos identifica para armonizar ambos regímenes?

- Constitución
- Intereses políticos
- Seguridad jurídica
- No existen

8. ¿Cree que el actual sistema de protección laboral es sostenible a largo plazo?

- Sí
- No
- En revisión constante

9. ¿La LOSEP protege adecuadamente los derechos fundamentales del trabajador público?

- Sí
- Parcialmente
- No
- Solo en ciertos casos

10. ¿Qué medida jurídica considera más urgente en esta materia?

- Reforma de la LOSEP
- Reforma del Código del Trabajo
- Ley unificadora
- Revisión constitucional

## Cuestionario 4: Representantes sindicales

1. ¿A qué sector representa?

- Público
- Privado

2. ¿Cuál es el principal obstáculo que enfrentan los sindicatos en su sector?

- Restricciones legales
- Persecución laboral
- Falta de afiliación
- Otro

3. ¿Considera que existe libertad sindical efectiva en su sector?

- Sí
- No
- Parcialmente

4. ¿En su experiencia, qué derechos laborales son más vulnerados en su sector?

- Estabilidad laboral
- Remuneración
- Derecho a huelga
- Negociación colectiva

5. ¿Ha logrado su organización algún convenio colectivo en los últimos 5 años?

- Sí
- No
- No aplica

6. ¿Qué percepción tienen sus afiliados sobre las condiciones del otro sector (público o privado)?

- Las consideran mejores
- Las consideran peores
- Son indiferentes
- No tienen información

7. ¿Reciben apoyo estatal, internacional o de ONGs para sus actividades sindicales?

- Sí
- No
- Parcialmente

8. ¿Qué tan protegidos están los derechos de los trabajadores afiliados cuando se presentan conflictos con empleadores?

- Muy protegidos
- Parcialmente
- Poco protegidos
- Nada protegidos

9. ¿Qué reforma considera urgente para mejorar el ejercicio del derecho sindical en Ecuador?

- Eliminación de restricciones a la negociación
- Mayor autonomía sindical
- Protección jurídica contra despidos
- Otro

10. ¿Apoyaría una reforma que armonice derechos entre trabajadores públicos y privados?

- Sí
- No
- Depende del contenido