UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO

TÍTULO

Impacto de la Ley de Integridad Pública en la estabilidad laboral de los servidores públicos ecuatorianos

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

ECON. ELIZABETH MARIANELA SANTILLÁN ESTRELLA, MGS.

NOMBRE DEL TUTOR:

MGS. JOSÉ CRISTHIAN CASTRO VELASTEGUÍ

Samborondón, septiembre, 2025

Carta de aprobación del tutor

En mi calidad de tutor de ELIZABETH MARIANELA SANTILLÁN ESTRELLA, estudiante de la Facultad de Derecho, Política y Desarrollo de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo,

CERTIFICO

Que, una vez analizado el trabajo de titulación titulado "**Impacto de la Ley de Integridad Pública en la estabilidad laboral de los servidores públicos ecuatorianos**", presentado como requisito previo a obtener el grado de Abogado, el mismo cumple con los requisitos y méritos académicos, razón por la cual lo APRUEBO en su totalidad.

MGS. JOSÉ CRISTIAN CASTRO VELASTEGUÍ
TUTOR

Información del autor

ELIZABETH MARIANELA SANTILLÁN ESTRELLA

Universidad de Especialidades Espíritu Santo

esantillane@uees.edu.ec

Dirección de correspondencia: Facultad de Derecho Edificio P, Universidad Espíritu Santo, Km. 2.5 Vía Puntilla Samborondón.

Dedicatoria

A mi abuela y a mi madre, ellas me han llenado de felicidad, y entre ellas están mujeres cuyas fuerzas y trabajo incansable me han mostrado la forma digna de crecer, son mi inspiración y motivación para haber iniciado este nuevo camino de mi formación.

A mis hijas, a quienes adoro y amo, para quienes deseo ser su modelo a seguir, mostrándoles con el ejemplo que toda meta que se proponga la pueden conseguir con esfuerzo, disciplina y mucha en Dios.

Agradecimiento

Mi gratitud a Dios, Él siempre está conmigo, en los momentos buenos, en los momentos malos, siempre mostrándome lo valiosos de cada experiencia en mi día a día.

A mi hermano, mi gemelo, aunque no lo sea biológicamente. Él me ha acompañado siempre, compartimos alegrías, tristezas, éxitos y obstáculos donde con cada experiencia hemos aprendido ambos.

Finalmente, a mi esposo, mi compañero de vida, mentor y mi mayor inspiración. Agradezco por su apoyo, paciencia y sabiduría en todo este largo proceso de formación. El amor y la confianza que deposita en mi han sido el impulso para continuar y no rendirme.

Resumen

En junio de 2025 se aprobó la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP) que deroga el artículo 89 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) generando un gran debate jurídico que afecta la estabilidad laboral. Este artículo en referencia es la base para la protección del debido proceso y de la defensa de la estabilidad mediante un sumario administrativo. La eliminación deja reducida dicha potestad y sometida a unas evaluaciones semestrales lo que constituye una disminución de derechos. Al inicio de esta investigación existían veintiséis demandas de inconstitucionalidad presentadas en la Corte Constitucional fundamentadas en vulneraciones de los principios de progresividad, seguridad jurídica, prohibición de arbitrariedad y no regresividad. Este documento analiza desde un enfoque de constitucionalidad y legislación comparada los efectos de la eliminación de dicho artículo en conjunción con los artículos 11.8, 76, 82, 229 y 326 de la Constitución. La investigación concluye que esta eliminación genera grandes riesgos de precarización laboral y debilita el principio del debido proceso de personal civil en el sector público.

Palabras clave:

Ley de Integridad Pública; LOSEP; estabilidad laboral; Corte Constitucional; no regresividad; debido proceso; servicio civil; Ecuador.

Abstract

In June 2025, the Organic Law on Public Integrity (LOIP) was passed, repealing Article 89 of the Organic Law on Public Service (LOSEP), generating a significant legal debate that affects job security. This article provides the basis for protecting due process and the defense of job stability through administrative proceedings. Its elimination reduces this power and subjects it to semiannual evaluations, which constitutes a diminution of rights. At the beginning of this investigation, twenty-six unconstitutionality claims were filed before the Constitutional Court based on violations of the principles of progressiveness, legal certainty, prohibition of arbitrariness, and non-regression. This document analyzes, from the perspective of constitutionality and comparative law, the effects of the elimination of this article in conjunction with Articles 11.8, 76, 82, 229, and 326 of the Constitution. The investigation concludes that this elimination creates significant risks of job insecurity and weakens the principle of due process for civilian personnel in the public sector.

Keywords:

Public Integrity Law; LOSEP; job stability; Constitutional Court; non-regressivity; due process; civil service; Ecuador.

Índice

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR 2
INFORMACIÓN DEL AUTOR 3
DEDICATORIA 4
AGRADECIMIENTO 5
RESUMEN 6
PALABRAS CLAVE: 6
ABSTRACT 7
KEYWORDS: 7
ÍNDICE 8
INTRODUCCIÓN 9
OBJETIVO GENERAL 10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10
ANÁLISIS 10
Desarrollo de la problemática 11
Constitución, estabilidad laboral y carrera administrativa 13
Ley de Integridad Pública y la estabilidad laboral 13
Sustitución del sumario administrativo por evaluaciones de desempeño 14
Estabilidad laboral y derecho comparado 14
Ley Orgánica de Integridad Pública y convenios internacionales 15
CONCLUSIONES 16
RECOMENDACIONES 17
BIBLIOGRAFÍA 18

Impacto de la Ley de Integridad Pública en la estabilidad laboral de los servidores públicos ecuatorianos

Introducción

La estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano ha sido, durante décadas, uno de los pilares de la institucionalidad estatal y de la consolidación de un servicio civil profesional. Su origen responde a la necesidad de asegurar que quienes ejercen funciones administrativas lo hagan bajo criterios de mérito, continuidad y neutralidad política, evitando que la burocracia sea capturada por intereses coyunturales. El artículo 89 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), tenía cubierta esta finalidad para los servidores públicos. En dicho artículo, se indicaba que podían desvincularse servidores con causales previamente establecidas y con un sumario administrativo, de tal forma que se garantizaba el derecho a la defensa y con la respectiva motivación. Esto funcionaba para balancear el peso de la subjetividad de las autoridades, protegiendo a los servidores de manera objetiva y profesional sin que se afecten por las coyunturas de los gobiernos de turno, siempre en función de los artículos 229 y 326 de la Constitución de la República de Ecuador (CRE) que motivan la estabilidad y la meritocracia.

Lo anterior quedó completamente alterado con la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP), publicada en junio de 2025 con el fundamento de luchar contra la corrupción y la modernización del aparato estatal. Todo esto permite la discrecionalidad que puede ser utilizada por los políticos o por fines personales de los jefes o autoridades de las diferentes entidades estatales. Todo esto explica la enorme cantidad de demandas presentadas en la Corte Constitucional.

El presente artículo tiene como objetivo examinar de manera exhaustiva las implicaciones jurídicas, laborales e institucionales de la eliminación del artículo 89 de la LOSEP. En primer lugar, se explorarán las tensiones derivadas de la reforma a la luz del principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, previsto en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución. En segundo lugar, se analizará el impacto sobre el debido proceso, un derecho fundamental protegido por el artículo 76, cuyo alcance se ve comprometido al sustituir el sumario administrativo por evaluaciones de desempeño que no admiten contradicción ni defensa plena. En tercer lugar, se examinará la posible vulneración a la seguridad jurídica, principio recogido en el artículo 82, pues se modifican de manera abrupta y regresiva las condiciones bajo las cuales ingresaron al servicio público miles de funcionarios de carrera. Finalmente, se abordará la afectación al derecho a la estabilidad laboral reconocido en el artículo 326, que deja de ser una garantía efectiva y se convierte en un privilegio condicionado.

Otro aspecto de gran importancia es que la LOIP se presentó como u proyecto de ley económica urgente, lo que aceleró todo el proceso de revisión y discusión de dicha ley. Esto violó el principio de unidad de materia del artículo 136 de la CRE, al igual que el 140 sobre las leyes de urgencia económica. Este hecho haría sin problemas que se pueda declarar la inconstitucionalidad dicho cuerpo legal.

Por último, se hará un análisis comparativo legal, principalmente comparando con la Corte Constitucional de Colombia y con el Tribunal Constitucional de Perú, no solo para explicar el problema jurídico de la inconstitucionalidad, sino también para elevar la discusión a nivel regional.

Objetivo general

Analizar el impacto de la Ley de Integridad Pública respecto a la estabilidad laboral de los servidores públicos, enfocándose en la eliminación del derecho a la carrera administrativa respecto a los principios de estabilidad laboral, debido proceso, progresividad de derechos y seguridad jurídica.

Objetivos específicos

- Revisar el marco constitucional y legal de la estabilidad laboral y la carrera administrativa de los servidores públicos.
- Estudiar las disposiciones de la Ley de Integridad Pública que impactan la estabilidad laboral de los servidores públicos.
- Evaluar de qué manera la sustitución del sumario administrativo por evaluaciones de desempeño afecta el derecho al debido proceso y la seguridad jurídica de los servidores públicos, conforme a los artículos 76 y 82 de la Constitución.
- Comparar la normativas ecuatoriana con la colombiana y peruana para generar un debate regional sobre la estabilidad laboral de los servidores públicos.
- Evaluar si la LOIP afecta compromisos internacionales principalmente de los Convenios 98 y 151 de la OIT respecto a la estabilidad laboral de servidores públicos.

Análisis

Para iniciar las implicaciones de la derogación del artículo 89 de la Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP) se debe abordar en tres líneas: la materialidad de la estabilidad laboral, los problemas en la aprobación fugaz de la LOIP, y, las tensiones producto del análisis comparado y la jurisprudencia constitucional. Todo esto no se debe analizar por separado, ya que en conjunto constituye un efecto estructural.

Respecto a la materialidad, esta eliminación del artículo 89, expone la estabilidad laboral a una suerte en función de las evaluaciones de desempeño. Antes de la LOIP se requería una motivación objetiva y un sumario administrativo. Con la nueva normativa, la “estabilidad” está supeditada a evaluaciones periódicas de criterio subjetivo de “excelencia” o de “eficiencia”. Lo anterior, elimina la certeza jurídica y los expone a la precarización del empleo público. Esto rompe el equilibro de fuerzas en las entidades del poder político y la carrera administrativa, afectándose el principio constitucional del artículo 229.

En la otra línea, y atendiendo al principio de no regresividad de los derechos sociales señalado en el artículo 11 numeral 8 de la CRE. De acuerdo con la Corte Constitucional toda reducción en la protección debe justificarse de forma directa un test de proporcionalidad. Por un lado, el Estado explica que, al buscar la eficiencia y el ahorro fiscal, pero por el otro lado existe un sacrificio de la estabilidad laboral de 635,000 servidores públicos, lo cual parece desproporcionado en un aproximado de 22 millones de USD. Dicho desajuste deja en evidencia la racionalidad de la medida y su correspondencia con el artículo 326 de la CRE.

En torno a la línea procesal, el análisis se orienta a la forma en cómo fue aprobada la LOIP. La utilización del trámite de "urgencia en materia económica" para reformar simultáneamente más de veinte cuerpos normativos, incluyendo materias penales, financieras y laborales, contraviene el principio de unidad de materia establecido en el artículo 136 de la Constitución. La Corte Constitucional ha sostenido, en múltiples fallos, que este principio no es meramente formal, sino un requisito sustantivo que garantiza la coherencia temática de las leyes y evita que disposiciones heterogéneas se introduzcan sin el debido debate democrático. La inclusión de reformas laborales significativas dentro de un proyecto originalmente orientado a cuestiones fiscales y anticorrupción plantea un vicio de forma lo suficientemente grave como para justificar la declaratoria de inconstitucionalidad, incluso si se considerara válido el objetivo de fondo.

Lo expuesto hasta el momento, se agudiza al confrontar estos impactos con la normativas regionales. En el vecino país del norte, la estabilidad laboral no es discrecional como lo hace la LOIP, cuya restricción solo se puede dar en circunstancias puntuales y transitoria.

En tanto el vecino del sur, también es un caso similar. Se han declarado inconstitucionales los ceses masivos relacionados con evaluaciones de desempeño avalado por el Tribunal Constitucional. Para ellos quedó en evidencia la arbitrariedad y la legitimidad del proceso cuando se vincula con evaluaciones subjetivas.

Estos antecedentes confirman una tendencia regional: la estabilidad en el empleo público no se considera un beneficio accesorio, sino un pilar del Estado de derecho, estrechamente relacionado con la seguridad jurídica y la meritocracia. A ello se añade una dimensión internacional que Ecuador no puede pasar por alto. El país forma parte de los Convenios 98 y 151 de la OIT, que reconocen la libertad sindical y protegen a los trabajadores del sector público frente a despidos injustificados. Al eliminarse el sumario administrativo como requisito previo para la desvinculación, se abre la puerta a interpretaciones que sugieren un incumplimiento de tales compromisos, ya que se reducen las garantías procesales mínimas contra despidos arbitrarios ((Ulloa-Quizhpi, 2023).

Desarrollo de la problemática

La eliminación del artículo 89 de la LOSEP, realizada a través de la LOIP, no puede ser considerada simplemente como una reforma legal. En realidad, representó un giro significativo dentro de la estructura de la carrera administrativa en Ecuador. Y aquí radica el verdadero problema: esta medida choca frontalmente con el artículo 229 de la Constitución, que establece como pilares del servicio público la estabilidad, el mérito y la igualdad.

El numeral 3 del artículo 326 rechaza cualquier forma de precarización laboral en la CRE. Aquí está clara la letra en que se resguarda la profesionalización y la carrera administrativa de los servidores públicos.

La Corte Constitucional ha reiterado, una y otra vez, que la estabilidad laboral forma parte del núcleo esencial del derecho al trabajo. Y no lo ha expresado de forma abstracta: en la Sentencia No. 158-12-SEP-CC indicó que separar a un servidor de carrera sin respetar

el debido proceso vulnera tanto el artículo 76 como el principio de progresividad mencionado en el artículo 11, numeral 8.

Los recientes pronunciamientos de la Corte Constitucional son claros, la estabilidad en el servicio público es fundamental para la eficiencia y la imparcialidad. Cualquier reforma legal, no puede transformar la permanencia en beneficio condicionado y dependiente del criterio de la autoridad (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

Esta LOIP desconfigura la carrera administrativa cambiando una atribución garantista históricamente por unas evaluaciones semestrales. Lo penoso es que estas evaluaciones no tienen uniformidad lo que es una arbitrariedad. De esta manera los artículos 76 y 82 de la CRE, son violados en sus derechos fundamentales de la defensa y seguridad jurídica.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que una vulneración indirecta al derecho al trabajo digno y la protección judicial puede darse por evaluaciones discrecionales. Tanto es así, que la misma doctrina laboral no es una simple condición, es determinante para el empleo público.

Cueva (2015) afirma que la carrera administrativa es una garantía de independencia de la discrecionalidad política. También Palomeque (2019) ha explicado que la estabilidad en términos regionales es un derecho progresivo que no puede disminuir la confianzas de los servidores públicos. Desarticular la vinculación entre mérito y continuidad por unos resultados de evaluaciones que no están normalizadas o estandarizadas no es lo correcto, quedando la estabilidad, que era algo consolidado como derecho a una expectativa incierta, es un retroceso.

Los países vecinos han tenido problemas similares. En Colombia, se ha defendido la estabilidad laboral con mucha firmeza por la Corte Constitucional, todo bajo una estricta revisión de proporcionalidad. El caso destacado por ejemplo es la Sentencia T-519/03 que revirtió despidos por reestructuraciones administrativas. Otro caso fu la Sentencia C-501/05 en el que la misma Corte Constitucional diferenció entre una desvinculación legítima por ineficacia comprobada y otra netamente arbitraria, que identificó como incompatible con el principio del mérito.

El Tribunal Constitucional del Perú también ha enfrentado desafíos similares. En el Expediente 00025-2005-PI/TC, la corte anuló varias disposiciones que permitían el cese automático de funcionarios a través de evaluaciones inapelables. El tribunal concluyó que tales prácticas violaban la seguridad jurídica y el principio de progresividad del derecho al trabajo. Estas experiencias en ambos países evidencian que las cortes regionales han sido coherentes en proteger la estabilidad laboral como un pilar innegociable de la función pública profesional.

La jurisdicción internacional mejora los argumentos. Es el caso de los Convenios 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dan los fundamentos para las protecciones laborales. Aquí se dejan sentado salvaguardias contra despidos arbitrarios y cualquier discriminación contra los sindicatos. El uso de evaluaciones subjetivas para auspiciar despidos encubierto de represión laboral ha sido tremendamente criticado por el Comité de Libertad Sindical. Por ejemplo, En Chile, el caso 2918, el Comité concluyó que la subjetividad y la falta de transparencia en la evaluaciones del sector

público va en contra de los compromisos internacionales adquiridos por los Estados y ratificados por la OIT.

Lo anterior, haría que esta LOIP exponga a Ecuador a una situación de incumplimiento por la evidente discrecionalidad administrativa implícita que actúa en contra de la estabilidad y va en clara oposición a los principios de derecho laboral internacional.

Si se observa con una perspectiva académica y en comparación con otros ordenamientos, la conclusión es poco esperanzadora: estamos ante un retroceso. Me atrevería a afirmar que el golpe más severo afecta a la profesionalización del servicio público. Al desdibujar la estabilidad como principio fundamental, lo que queda en tela de juicio es la independencia de los servidores frente a las fluctuaciones políticas. Y allí se abre un panorama peligroso: la precariedad, institucionalizada nada menos que en un sector que debería ser ejemplo de continuidad y neutralidad.

Constitución, estabilidad laboral y carrera administrativa

La estabilidad laboral es una característica esencial, no un beneficio de gremios o sectores de la sociedad civil que se tipifica en la Constitución. Por una parte, el artículo 223 señala los criterios de principios de méritos, de ingreso, promoción y permanencia, y también igualdad y estabilidad; mientras que, en el artículo 326 numeral 3 se expone el tema de la precarización laboral. Ambos artículos son considerados en la LOSEP en su artículo 89 donde la destitución procede siempre con causales definidas y con un sumario administrativo. No es que este artículo protegía a los servidores públicos, sino que permitía dar un equilibrio al abuso de los superiores y su arbitrariedad para que, si hay faltas, se proceda, pero con una motivación objetiva, probada y con el debido proceso.

Dicho sistema, tal como los estándares internacionales en materia de empleo público, donde la estabilidad laboral no determina permanencia, sino un mecanismo de seguridad ante los juicios o subjetividad de las autoridades de las entidades públicas que responden a los políticos de turno. Por ejemplo, la Sentencia No. 158-12-SEP-CC evidencia que la estabilidad del servidor público no puede estar sujeto a reformas regresivas sin cumplir el principio de proporcionalidad del artículo 11 numeral 8 de la CRE.

Ley de Integridad Pública y la estabilidad laboral

Esta nueva LOIP de 2025, implementada bajo la figura de urgencia económica, que deroga el artículo 89 de la LOSEP con una modalidad de evaluaciones semestrales convierte a la excelencia, eficiencia y meritocracia en una suerte de precarización al no disponer de estándares de medición objetivos. Esto simplemente desconfigura al artículo 326 numeral 5 sobre la seguridad laboral y la negociación colectiva al dejarla supeditada a la arbitrariedad de las autoridades o jefaturas de cada colaborador público.

Este eleva la situación a un problema jurídico en la contradicción de una ley a la constitución y a una reducción considerable de la estabilidad laboral. Tal es el caso que aproximadamente 638,000 servidores que estaban cubiertos con el artículo 89 de la Losep y los mencionados artículos de la CRE fueron llevados a un sistema condicionado al servicialismo, no servicio, de los servidores públicos hacia sus jefes, lo cual menoscaba la confianza existente en la prohibición de la precarización establecida en el 326 de la CRE.

Sustitución del sumario administrativo por evaluaciones de desempeño

El sumario administrativo era la vía legal permitida para asegurar la defensa de derechos en intereses de personas permitiendo la oposición de pruebas y recursos en potenciales desvinculaciones y fundamentado en el artículo 76 de la CRE. De tal manera que se configura como una pared ante la subjetividad de motivaciones en despidos. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP), el sistema cambió radicalmente. La desvinculación dejó de depender de un procedimiento garantista y pasó a estar casi automáticamente sujeta a los resultados de evaluaciones semestrales de desempeño. La norma establece que una calificación de "insuficiente" o dos resultados "regulares" darán lugar a la destitución, iniciando un sumario abreviado con un plazo de apenas cinco días. En la práctica, este proceso reducido se convierte en una formalidad vacía, incapaz de asegurar una defensa real, lo que representa una vulneración directa del núcleo esencial del derecho al debido proceso.

Esto, además, constituye un retroceso en la estabilidad laboral alcanzada previamente, en oposición con el principio de la progresividad del artículo 11 numeral 8 de la CRE. Más aun, queda disminuida la posibilidad de tener seguridad jurídica a la que se refiere el artículo 82 de la citada carta magna al pasar abruptamente del sistema de sumarios administrativos a las evaluaciones subjetivas semestrales. Lo cual, elimina las garantías procesales para los servidores públicos, la independencia técnica y la neutralidad política en el clima laboral (Valverde et al., 2023).

Al cambiar el sistema de carrera mediante la LOIP se reduce la seguridad jurídica, al debilitar el debido proceso resultando es la desconfianza generalizada del personal público que observa cambios normativas retroactivos en cualquier momento independientemente de los beneficios logrados al pasar el tiempo.

Estabilidad laboral y derecho comparado

Al revisar los entornos legales de varios países de América Latina se encuentran lecciones muy interesantes que ayudan a entender las dinámicas en torno a la estabilidad laboral, meritocracia, eficiencia y protección del debido proceso. En Colombia la estabilidad laboral solo se permite con una motivación puntual y proporcional como indica Ibarra-Moreira (2021). Como ejemplo se tiene la Sentencia T-519/03 donde el Tribunal Constitucional que incluyendo caso de desvinculación por reestructuración se debían dar compensaciones para dichas personas; otro caso, está en la Sentencia C-501/05 la Corte indica no se trata de inmovilidad absoluta a la estabilidad de la carrera administrativa exhortando a que los legisladores definan causales para la desvinculación con criterios técnicos que eliminen la arbitrariedad de las autoridades. El retiro debe basarse en la ineficiencia comprobada, y nunca en la mera voluntad del nominador, asegurando que el servidor tenga la oportunidad de impugnar los resultados a través de metas objetivas y mecanismos de apelación. Además, el tribunal diferenció entre la remoción por bajo rendimiento, que no es una sanción disciplinaria, y la destitución por faltas graves, lo que exige un procedimiento sancionador reforzado. Estas decisiones delinean un marco normativo y jurisprudencial que permite equilibrar la eficiencia institucional con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores públicos.

De otro lado se tiene a Perú con el Tribunal Constitucional que, a pesar de tener problemas comunes, se ha respetado el sumario administrativo y elimina la discrecionalidad en las evaluaciones como es el caso del archivo 00025-2005-PI/TC declarando inconstitucional la Ley de la Carrera Pública Magisterial, también otro caso invalidó desvinculaciones con evaluaciones con carácter "reservado" al justificar que carecen de transparencia y son simplemente instrumentos de subjetividad.

Ley Orgánica de Integridad Pública y convenios internacionales

El Convenio 98, ratificado por Ecuador en 1959, se aplica a todos los empleados del sector público, salvo las fuerzas armadas, la policía y aquellos funcionarios que ejercen poder decisorio o funciones directivas. Por lo tanto, los trabajadores de empresas públicas, docentes, servidores municipales y otros empleados que no ocupen puestos de alta autoridad están completamente protegidos por sus disposiciones. El Convenio 151, que tiene una naturaleza complementaria, refuerza este marco al extender la protección sindical en el ámbito del empleo público, consolidando garantías contra el despido arbitrario y cualquier acto de discriminación antisindical.

Con lo expuesto hasta aquí, se observa que el texto de la LOIP no está acorde a las normativas regionales, sobre todo cuando la estabilidad laboral no tiene un debido proceso y se sube sobre una plataforma de evaluaciones semestrales secuenciales que pueden ser instrumento de represalia o amenaza para que los servidores se alinean a la postura transitoria del gobernante de turno. En este sentido el Comité de Libertad Sindical de la OIT promueve reiteradamente que no es apropiado la subjetividad de evaluaciones como mecanismo para desvincular servidores públicos y constituye una violación camuflada del Convenio 151, en específico se tiene el caso del informe 365 número 2918 de Chile que expuso evaluaciones manipuladas como herramientas de persecución y falta de objetividad.

Siguiendo este razonamiento, se puede señalar que la vulneración de la estabilidad con característica subjetivas es una infracción a compromisos internacionales asumidos por Ecuador (Castillo-Vásquez, 2025). Claro que la LOIP no prohíba textualmente los sindicatos, pero estas nuevas formas van en contra de la participación gremial al poderlas utilizar como amenaza o chantaje para someterse a las autoridades de cada entidad pública y puede inhibir la defensa gremial que normalmente se da en los servidores públicos; esto último se configura como una contravención directa al Convenio 98 al actuar con un efecto disuasivo.

Conclusiones

El estudio realizado permite afirmar, sin rodeos, que la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP) alteró profundamente el equilibrio alcanzado en la carrera administrativa. La eliminación del artículo 89 de la LOSEP desmanteló una de las pocas garantías sólidas de estabilidad laboral: el sumario administrativo, con su debido proceso, fue sustituido por evaluaciones semestrales de desempeño, herramienta que, tal como está diseñada, carece de criterios uniformes y deja al funcionario sin una defensa real ante decisiones discrecionales. Con esto, se comprometen principios que la propia Constitución sitúa en el centro de los derechos sociales: la progresividad, la seguridad jurídica y el debido proceso.

Vale también señalar que la LOIP tal como se ha mencionado, se origina con vicios de forma y de una no apropiada justificación por la falta de unidad de materia y de la utilización de urgencia económica violando el principio de la legalidad deslegitimando la confianza en la función legislativa.

Esto significa que se tiene una notable retroactividad y regresión en el tema de estabilidad al destacarse ahora la discrecionalidad, donde depende de la subjetividad limita la neutralidad institucional del servicio civil, debilitando la Constitución y la democracia.

En conclusión, la Corte Constitucional siguiendo su postura garantista debe declarar inconstitucionales las disposiciones de la Ley Orgánica de Integridad Pública que afectaron al artículo 89 de la LOSEP, de esta forma se tendría consistencia en el ordenamiento jurídico y se evita la discrecionalidad de las autoridades de turno y se garantiza el profesionalismo y técnica de los servidores públicos.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos, se sugiere que el legislador desarrolle un sistema de evaluación de desempeño que complemente la estabilidad laboral en lugar de reemplazarla. Este sistema debería incluir indicadores objetivos y claros, mecanismos efectivos de impugnación y conexión con programas de capacitación, de modo que funcione como una herramienta para la mejora continua y no como un medio de sanción encubierta.

Se hace insistencia en que el poder legislativo procure leyes que no promuevan la regresión de derecho, sino que proporcionan valoren la estabilidad de los que forman el servicio público para no depender de las volatilidades de las decisiones políticas y sean objetivos.

De cara al futuro, cualquier intento de reforma debería abrirse a un debate genuino con los gremios de trabajadores y con la academia, pues ambos sectores aportan una visión indispensable sobre los efectos reales de las normas. No puede ignorarse, además, la necesidad de contrastar estas reformas con estándares internacionales y con experiencias comparadas, de modo que la búsqueda de eficiencia administrativa no termine, como tantas veces ha ocurrido en la región, erosionando derechos fundamentales que constituyen el verdadero baluarte de la función pública.

Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento No. 294.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica de Integridad Pública. Registro Oficial Suplemento No. 472.

Castillo-Vásquez, D. M. (2025). El nombramiento provisional en la carrera administrativa del Ecuador: una estabilidad laboral solo aparente: Provisional appointment in Ecuador's administrative career: only apparent job stability. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 6(4), 2800 – 2814*. https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4469

Código de Trabajo. (2005). Código de Trabajo del Ecuador. Registro Oficial Suplemento No. 167.

Corte Constitucional del Ecuador. (2018). Sentencia No. 158-12-SEP-CC.

Corte Constitucional de Colombia. (2003). Sentencia T-519/03.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-501/05.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2017). Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de 31 de agosto de 2017. San José: Corte IDH.

Cueva, A. (2015). Derecho laboral ecuatoriano. Quito: Ediciones Legales.

Ibarra-Moreira, A. A. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público en Colombia: análisis de jurisprudencia y normativa. Universidad de los Andes. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17695

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1978). Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Informe del Comité de Libertad Sindical. Caso 2918 (Chile). Ginebra: OIT.

Palomeque, M. (2019). Derecho del trabajo y seguridad social en América Latina. México: UNAM.

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Expediente 00025-2005-PI/TC. Lima: Tribunal Constitucional.

Ulloa-Quizhpi, P. A. (año). El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla de la movilidad de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo por discriminación. UDA Law Review.

Valverde, P., Fernández, J., Buenaño, E., González-Avella, J. C., & Cosenza, M. (2023). Controlling systemic corruption through group size and salary dispersion of public servants. https://doi.org/10.48550/arXiv.2304.02113