

Precarización laboral en servicios de seguridad: análisis crítico de las condiciones contractuales en el Ecuador

Labor Precariousness in Security Services: A Critical Analysis of Contractual Conditions in Ecuador

Autor: Gabriela Elizabeth Calderón Céleri
Universidad Nacional de Loja (UNL)
gabriela.e.calderon@unl.edu.ec
ORCID: 0009-0001-1057-9373
Loja, Ecuador

Resumen

En Ecuador, pese al marco constitucional garantista que consagra el trabajo como derecho fundamental, persiste una brecha entre la normativa laboral y su aplicación práctica en el sector que brinda los servicios de seguridad. Este sector evidencia un declive sistémico de condiciones laborales manifestado en jornadas extendidas que exceden límites reglamentarios, remuneraciones inadecuadas para funciones riesgosas, evasión de obligaciones de seguridad social y ausencia de equipos de protección. Esta investigación analizó las causas estructurales, manifestaciones y consecuencias de la precarización laboral en los servicios de vigilancia y seguridad privada mediante enfoque cualitativo analítico con diseño transversal, combinando métodos deductivo, hermenéutico y analítico-sintético. Las técnicas de recolección incluyeron análisis documental de normativa vigente, entrevistas semiestructuradas a profesionales del Derecho Laboral y encuestas a guardias de seguridad en la ciudad de Manta. Los hallazgos revelan que la precarización responde a saturación del mercado con competencia predatoria, fiscalización deficiente que no aplica el principio de primacía de la realidad, y vacíos normativos sectoriales. La triangulación metodológica confirma la brecha entre el deber ser constitucional y la práctica laboral efectiva. Se concluye que superar esta problemática requiere fortalecer la inspección laboral especializada, regular tarifas mínimas de servicios que impidan competencia basada en explotación, e implementar capacitación obligatoria sobre derechos laborales, alineando así la práctica sectorial con compromisos constitucionales y el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.

Palabras clave: condiciones laborales; servicios de seguridad; derechos laborales; seguridad social; desarrollo sostenible.

Fecha de recepción: 10/02/2026 Revisado: 06/06/2026 Publicado: 30/07/2026

ABSTRACT

In Ecuador, despite the rights-based constitutional framework enshrining labor as a fundamental right, a persistent gap exists between labor legislation and its practical enforcement in the private security services sector. This sector exhibits a systemic decline in working conditions, manifested in extended working hours exceeding regulatory limits, inadequate remuneration for high-risk functions, evasion of social security obligations, and absence of personal protective equipment. This study examined the structural causes, manifestations, and consequences of labor precariousness in the private surveillance and security services sector through a qualitative analytical approach with a cross-sectional design, combining deductive, hermeneutical, and analytical-synthetic methods. Data collection techniques included documentary analysis of current regulations, semi-structured interviews with Labor Law professionals, and surveys administered to security guards in the city of Manta. Findings reveal that labor precariousness stems from market saturation driven by predatory competition, deficient labor inspection that fails to apply the principle of primacy of reality, and sector-specific regulatory gaps. Methodological triangulation confirms the gap between constitutional normative standards and effective labor practice. It is concluded that addressing this issue requires strengthening specialized labor inspection, regulating minimum service fees to prevent competition based on exploitation, and implementing mandatory training on labor rights, thereby aligning sectoral practice with constitutional commitments and the achievement of Sustainable Development Goal 8.

Keywords: working conditions; security services; labor rights; social security; sustainable development.

1. Introducción

La precarización laboral en el sector de servicios de seguridad o denominada en la ley ecuatoriana como vigilancia y seguridad privada (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024) constituye una problemática estructural que involucra la degradación sistemática de derechos laborales fundamentales. En Ecuador, pese al marco constitucional garantista, que consagra el trabajo como derecho y deber social, existe una brecha significativa entre la norma y su aplicación efectiva. Datos del INEC (2025) revelan que solo el 35,9% de la población económicamente activa, cuenta con

empleo adecuado, situando a más de 4 millones de personas en condiciones precarias, cifra que afecta aproximadamente a 90.000 agentes de seguridad que operan en el país.

El fenómeno se agrava por la saturación del mercado con alrededor de 798 empresas registradas ante el Ministerio del Trabajo (2024) que persiguen la competencia predatoria. Esta competencia desleal se traduce en prácticas sistemáticas de vulneración laboral donde las empresas priorizan la reducción de costos sobre la dignidad humana. Así, se normalizan jornadas que rebasan las doce horas diarias mediante sistemas de turnos rotativos que contravienen expresamente la regulación vigente, mientras que paralelamente se estructuran esquemas remunerativos "artificiosos" que clasifican componentes salariales como beneficios no gravados para eludir los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esta lógica de precarización se complementa con la manipulación del código de relación laboral y con la omisión en la provisión de equipos de protección personal, situación que expone a los trabajadores a riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos que comprometen su salud ocupacional.

Ante este panorama, la presente investigación plantea como interrogante central: ¿Cuáles son las causas, manifestaciones y consecuencias de la precarización laboral en las condiciones contractuales del sector de la vigilancia y seguridad privada en Ecuador? Para abordarla, la investigación adopta un enfoque cualitativo de tipo analítico mediante diseño transversal que combina el método deductivo, el inductivo y el hermenéutico. El objetivo general es analizar las causas, manifestaciones y consecuencias de la precarización laboral en el sector, mediante la identificación de factores jurídicos que la propician, el examen de condiciones contractuales precarias, y la propuesta de reformas que garanticen condiciones laborales dignas en

alineación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 8 y el compromiso constitucional ecuatoriano de garantizar existencia digna a través del trabajo.

1.1. Precariedad laboral: conceptualización y contexto

La precarización laboral constituye el deterioro sistemático de las condiciones adecuadas de trabajo, caracterizado por la inestabilidad laboral, el trabajo informal, la falta de afiliación a la seguridad social, remuneraciones bajas y la flexibilidad excesiva. Castillo, Arzate y Arcos (2019) señalan que "la precariedad incluye diversas formas de empleos no estándar o desprotegidos respecto a los niveles de salario, extensión de las jornadas, estabilidad en el puesto, seguridad y protección laboral, así como derechos de asociación" (pág. 29). Para Barranco (2018), el trabajo precario se refiere al empleo caracterizado por contratos atípicos, con limitados o inexistentes beneficios sociales, elevado nivel de inseguridad laboral y alto riesgo de lesiones y enfermedades profesionales.

Alcides et al. (2023) identifican que los factores de calidad de vida laboral se clasifican en dos componentes: los relacionados con el diseño del puesto de trabajo, y los relacionados con las condiciones laborales como la ergonomía, higiene, seguridad y estabilidad laboral. En Ecuador, aunque la Constitución de la República (2008) establece en su artículo 33 que "el Estado garantizará el derecho al trabajo", este principio no se aplica con plenitud debido a situaciones políticas y económicas que afectan directamente las fuentes de trabajo dignas para la población.

1.2. El sector de vigilancia y seguridad privada en Ecuador

Según la Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada (2024), las actividades de vigilancia son el conjunto de procesos y técnicas que ejecutan los prestadores del servicio para proteger personas y activos. En Ecuador, la seguridad privada tuvo sus orígenes en 1968 con la empresa transnacional Wackenhut, dispersándose posteriormente a centros comerciales, empresas

públicas y privadas. Actualmente existen 798 empresas de seguridad activas, con aproximadamente 90.000 guardias en operación (Ministerio del Trabajo, 2024).

El Mandato Constituyente N.º 8 (2008), en su artículo 1, establece la eliminación y prohibición de la tercerización e intermediación laboral, disponiendo que "la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador". Sin embargo, el artículo 2 de su Reglamento exceptúa las "actividades complementarias", definiéndolas como aquellas que no forman parte del proceso productivo de la empresa usuaria. Esta situación, paradójicamente, convierte dicho mecanismo en un instrumento que facilita la precarización laboral que el propio Mandato buscaba erradicar.

Los factores que generan esta precariedad son múltiples. El desconocimiento normativo lleva a empleadores mal asesorados a contratar personal mediante contratos de prestación de servicios, pasando por alto el principio constitucional de primacía de la realidad. Grau y Larraitz (2010) señalan que este principio establece que "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que dicen los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la realidad". A esto se suma la saturación del mercado, donde el exceso de empresas genera competencia predatoria que deprime los costos laborales, y la debilidad de las inspecciones, cuya efectividad ha sido cuestionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) cuando se limitan a la revisión documental superficial sin contrastar la realidad fáctica.

2. Metodología (Materiales y métodos)

El presente estudio adoptó un enfoque cualitativo fundamentado en la necesidad de comprender en profundidad el fenómeno de la precarización laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada desde la perspectiva de sus actores principales y el análisis crítico del marco normativo aplicable.

El tipo de investigación es analítico-descriptivo, con diseño transversal, realizado en la ciudad de Manta, Ecuador, durante el año 2025.

2.1. Métodos de investigación

Se aplicaron tres métodos complementarios: (a) Método Deductivo: partiendo del marco constitucional ecuatoriano como premisa universal, se dedujeron las situaciones específicas de vulneración que afectan al sector, contrastando el deber ser normativo con las prácticas laborales concretas (Rodríguez, 2005; Hurtado y Toro, 2007). (b) Método Hermenéutico: se interpretaron los textos normativos: Código del Trabajo, Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada, Acuerdo Ministerial MDT-2019-198, Reglamento del Mandato Constituyente N.º 8 y los contratos laborales tipo utilizados en el sector, revelando estrategias de redacción contractual que, bajo apariencia de legalidad formal, encubren prácticas de elusión de derechos fundamentales (Mejía, 2023). (c) Método Analítico-Sintético: se descompuso el fenómeno complejo de la precarización laboral en sus manifestaciones específicas y se integraron en un modelo comprensivo que identificó tres causas estructurales interrelacionadas (Bernal, 2010).

2.2. Técnicas de recolección de datos y población

Para la triangulación metodológica se emplearon tres técnicas complementarias: (a) Análisis documental: revisión sistemática y crítica de la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código del Trabajo (2005), el Mandato Constituyente N.º 8 (2008), la Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada (2024) y el Acuerdo Ministerial MDT-2019-198, con el propósito de identificar el marco normativo vigente y los vacíos regulatorios del sector. (b) Entrevistas semiestructuradas: aplicadas a cinco abogados especialistas en Derecho Laboral con un mínimo de cinco años de experiencia litigando casos del sector de vigilancia y seguridad privada, seleccionados mediante muestreo intencional. Este tipo de muestreo, según Hernández-

Sampieri y Mendoza (2024), se justifica cuando el investigador selecciona casos que poseen las características, conocimientos o experiencias específicas que requiere el fenómeno estudiado, lo cual resultó pertinente dado el perfil técnico-jurídico requerido para analizar la brecha normativa objeto de estudio. (c) Encuesta con preguntas de opción múltiple: aplicada a una muestra intencional de 30 guardias de seguridad activos en empresas de vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Manta. La población de referencia correspondió a los 100 trabajadores de una empresa del sector legalmente constituida en dicha ciudad. La determinación del tamaño muestral de 30 participantes respondió a criterios de alcance del estudio, disponibilidad de tiempo y participación voluntaria del personal, en concordancia con lo señalado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2024), quienes indican que en muestras intencionales no probabilísticas el tamaño se define en función de las posibilidades reales del estudio y no de fórmulas estadísticas de representatividad poblacional. La selección de Manta como contexto geográfico obedeció a criterios de accesibilidad, representatividad sectorial y a la concentración de actividad comercial, industrial y turística que genera una demanda intensiva de servicios de seguridad privada.

3. Resultados y discusión

Los datos obtenidos de las treinta encuestas aplicadas revelan un patrón sistemático de vulneración de derechos laborales que configura una realidad estructural del sector. La convergencia de los resultados cualitativos con los hallazgos del análisis documental y las entrevistas semiestructuradas permiten analizar que esta situación no constituye una anomalía aislada, sino la expresión cotidiana de una arquitectura laboral estructuralmente precaria.

A continuación, se presentan los resultados más relevantes de las seis preguntas formuladas.

Tabla 1. Vulneración de derechos laborales en vigilancia y seguridad privada (n=30)

N.º Pregunta	Sí	% Sí	No	% No	Total	Total %
1	26	86,7 %	4	13,3 %	30	100 %
2	27	90,0 %	3	10,0 %	30	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos de encuesta aplicada a 30 guardias de seguridad activos en Manta, Ecuador (2025).

Pregunta 1 (¿Las condiciones laborales en vigilancia y seguridad privada vulneran derechos establecidos en la legislación laboral?): el 86,7% de los guardias respondió afirmativamente. Pregunta 2 (¿Las actuales condiciones contractuales reflejan precarización laboral?): el 90,0% las identificó como precarias. Esta confluencia de respuestas mayoritarias evidencia condiciones laborales objetivamente deficitarias que afectan transversalmente a los trabajadores, independientemente de la empresa empleadora.

En cuanto a la pregunta 3 (¿Considera que la principal vulneración se relaciona con? Señale una o más de una), los datos de la Tabla 2 revelan que el 36,7% identifica que la principal vulneración de relación con la precarización laboral, es debido los controles insuficientes por parte de las autoridades y a los bajos salarios que reciben. Por su parte, el 20% lo asocia a la inestabilidad laboral en la relación contractual, el 10% a incumplimiento de afiliación en el IESS lo cual permite contrastar que no es la principal relación existente entre la precarización laboral y la vulneración de las condiciones laborales dada la estructura expresa de la normativa que regula estos apartados. Por otro lado, resulta particularmente revelador que el 46,7% haya seleccionado "todas las anteriores", confirmando la naturaleza multicausal y sistémica del fenómeno. En cuanto a la pregunta 4 (¿Cree que la precarización del trabajo en el sector de vigilancia privada se da por?) el 51,6% de los guardias identifica la falta de regulación normativa y las prácticas empresariales de reducción de costos como causas principales de la

precarización; mientras que el 45,2% señala la débil inspección laboral y supervisión laboral.

Tabla 2. Principales vulneraciones y causas identificadas (respuesta múltiple, n=30) en relación a la pregunta 3 y pregunta 4 aplicada en la encuesta.

Tipo de vulneración / Causa	N° Pregunta	N.° selecciones de los encuestados	% participación
Bajos salarios	3	11	36,7 %
Extensas jornadas laborales	3	10	33,3 %
Inestabilidad laboral en la relación contractual	3	6	20,0 %
Incumplimiento de afiliación al IESS	3	3	10,0 %
Controles insuficientes por parte de autoridades laborales	3	11	36,7 %
Todas las anteriores	3	14	46,7 %
Falta de regulación en la normativa ecuatoriana	4	16	51,6 %
Prácticas empresariales de reducción de costos laborales	4	16	51,6 %
Débil capacidad de inspección y supervisión laboral	4	14	45,2 %
Ninguna de las anteriores	4	0	0%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados obtenidos de encuesta aplicada a 30 guardias de seguridad activos en Manta, Ecuador (2025). Los porcentajes se calculan sobre el total de encuestados (n=30), no sobre el total de selecciones a fin de poder determinar la predominancia de las causas relacionadas al tipo de vulneración de las condiciones laborales.

3.1 Condiciones contractuales precarias identificadas y reformas legales necesarias para mejorar las condiciones laborales.

En cuanto a las condiciones contractuales percibidas como precarias, la pregunta 5 (En su experiencia laboral, ¿Cuáles de las siguientes condiciones contractuales ha identificado como precarias en sus actividades laborales?), evidencian que el 54,8% identifica a las jornadas de labores excesivas como la principal condición contractual precaria en sus actividades laborales; por su parte, el 51,6% señala que es debido a la remuneración insuficiente y paralelamente a ello a las funciones asignadas no estipuladas en el contrato (51,6%). Así mismo, el 48,4% de los guardias encuestados

concuerdan que la deficiente dotación de equipos de protección personal también es relevante como identificación de las condiciones contractuales precarias. Y el 38,7 % identifica a la Rotación constante en el puesto de trabajo como precaria en sus actividades laborales. Respecto a las reformas prioritarias contempladas en la Pregunta 6 (¿En qué aspectos considera que deberían centrarse las reformas legales para mejorar las condiciones laborales en el sector de vigilancia privada?) el 64,5% demandó mecanismos recurrentes de fiscalización del cumplimiento normativo, el 45,2% solicitó talleres obligatorios sobre derechos laborales, y el 41,9% apoyó salario diferenciado según riesgo e incremento de sanciones.

Tabla 3. Condiciones contractuales precarias identificadas y que reformas son necesarias para mejorar las condiciones laborales (respuesta múltiple, n=30) en relación a la pregunta 5 y pregunta 6 aplicada en la encuesta.

Condiciones contractuales identificadas	Nº Pregunta	Nº de selecciones de los encuestados	% total por encuestado
Rotación constante en el puesto de trabajo	5	12	38,7 %
Jornadas de labores excesivas	5	17	54,8 %
Remuneración insuficiente	5	16	51,6 %
Deficiente dotación de equipos de protección personal	5	15	48,4%
Funciones asignadas no estipuladas en el contrato	5	16	51,6 %
Ninguna de las anteriores	5	0	0 %
Salario diferenciado según riesgo y tipo de servicio	6	13	41,9%
Mecanismos recurrentes para la fiscalización del cumplimiento normativo. (salarios, contratos, afiliación, jornada de trabajo, actividades)	6	20	64,5%
Incrementar las sanciones a las empresas por incumplimiento de la normativa.	6	13	41,9%
Obligación de que las empresas implementen talleres sobre derechos laborales y Seguridad Social para los trabajadores	6	14	45,2%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados obtenidos de encuesta aplicada a 30 guardias de seguridad activos en Manta, Ecuador (2025). Los porcentajes se calculan sobre el total de encuestados (n=30), no sobre el total de selecciones a fin de poder determinar las causas principales de la precarización laboral y como mejorar las condiciones laborales.

Este conjunto de hallazgos cumple con el objetivo específico de examinar las condiciones contractuales precarias, proporcionando evidencia empírica

cuantificable sobre manifestaciones concretas de vulneración que validan la hipótesis central de investigación sobre la existencia de precarización laboral estructural en el sector de la vigilancia y seguridad privada en el Ecuador.

3.3. Perspectiva de operadores jurídicos

Las entrevistas semiestructuradas aplicada a cinco profesionales del Derecho Laboral aportan una dimensión cualitativa que enriquece sustantivamente la comprensión del fenómeno. La convergencia entre litigantes, asesores y ex funcionarios sobre causas y soluciones demuestra que comparten un diagnóstico común sobre la naturaleza estructural de la precarización. La identificación unánime de la competencia predatoria por precios como motor de la precarización salarial revela comprensión profunda de cómo las dinámicas de mercado impactan sobre las relaciones laborales cuando el sector carece de regulación económica.

Tabla 4. Entrevista semiestructurada compuesta por 6 preguntas que correlacionan la idea central de identificar las principales causas de la precarización laboral y que medidas pueden mejorar las condiciones laborales.

Nro	Pregunta al entrevistado profesional del Derecho
1	¿De qué manera considera usted, que las condiciones de trabajo (salario, jornada laboral, estabilidad y beneficios) afectan al bienestar y seguridad económica a los trabajadores del sector de vigilancia privada?
2	¿Cuáles considera usted, que son las principales causas que generan condiciones laborales precarias en el sector de vigilancia privada en el Ecuador?
3	¿Cuáles considera usted, que son las manifestaciones de las condiciones precarias en el sector de vigilancia privada en el Ecuador?
4	¿Qué aspectos de las leyes o regulaciones laborales considera que contribuyen a la precarización del trabajo en el sector de vigilancia privada
5	¿Cuáles considera usted, que son las consecuencias de las condiciones precarias en el sector de vigilancia privada en el Ecuador?
6	¿Qué medidas considera necesarias para mejorar las condiciones laborales en el sector de vigilancia privada en el Ecuador?

Fuente: Elaboración propia.

Bajo ese contexto, a fin de generar un análisis que revele el impacto propuesto del objeto de estudio, se desprenden las principales argumentaciones compartidas por los especialistas en el tema. El Entrevistado 5 señaló que "los salarios que se pactan son en verdad bajos para la naturaleza de trabajo que se desempeña, los horarios en los que se desarrolla la jornada y más hoy frente a la inseguridad" (Entrevista, 2025), posición que se refuerza con lo expresado por el Entrevistado 2, quien atribuyó esta situación a "la falta de acuerdos emitidos por parte del Ministerio de Trabajo que regulen expresamente el ámbito de trabajo en el sector de vigilancia privada" (Entrevista, 2025). A ello se suma la inestabilidad contractual descrita por el Entrevistado 3, quien advirtió que "las empresas de servicios complementarios no tienen una estabilidad real tanto para el trabajador como para las empresas" (Entrevista, 2025), mecanismo que el Entrevistado 5 precisó como "vacíos legales y flexibilización de la jornada laboral extendida, donde las jornadas extraordinarias se incluyen en la remuneración" (Entrevista, 2025), configurando así una simulación sistemática de las condiciones contractuales reales.

En cuanto a las consecuencias y medidas correctivas, el Entrevistado 5 advirtió que "las condiciones laborales precarias tienen un efecto dominó, afectando al trabajador, a la calidad del servicio y, en última instancia, a la seguridad ciudadana" (Entrevista, 2025), lo que el Entrevistado 4 vinculó directamente con "el intento de reducir costos por parte de las empresas, incluyendo las distribuciones de personal y turnos que carecen del control recurrente por parte de los entes laborales" (Entrevista, 2025). Frente a ello, los especialistas convergieron en tres ejes de reforma: el Entrevistado 2 propuso "establecer una tabla salarial para el sector donde los sueldos compensen el trabajo realizado" (Entrevista, 2025); el Entrevistado 3 demandó inspecciones conjuntas del IESS, Ministerio del Trabajo y SERCOP; y el Entrevistado 5 planteó "una mayor actividad de fiscalización, revisión de la

tarifa mínima y humanización de la jornada laboral" (Entrevista, 2025), soluciones que en conjunto apuntan a cerrar la brecha entre el marco constitucional garantista y la práctica laboral efectiva del sector.

3.3. Discusión

El problema central que orientó esta investigación la brecha entre el marco constitucional garantista ecuatoriano y la aplicación efectiva de derechos laborales en el sector de la vigilancia y seguridad privada encuentra validación contundente en la triangulación metodológica realizada. La Constitución de la República (2008) establece en su artículo 33 el trabajo como derecho y deber social, y el artículo 326 consagra principios como la irrenunciabilidad de derechos (numeral 2) y la intangibilidad y pago oportuno de remuneraciones (numeral 5). Sin embargo, los hallazgos empíricos evidencian que el 86,7% de los guardias experimenta vulneración de derechos y el 90,0% identifica precarización contractual, confirmando la desconexión estructural entre el deber ser constitucional y el ser fáctico.

El análisis documental del Mandato Constituyente N.º 8 (2008) revela una paradoja normativa: mientras su artículo 1 elimina y prohíbe la precarización, su artículo 2 exceptúa las actividades complementarias sin establecer salvaguardas suficientes para evitar que esta excepción se convierta en mecanismo de elusión. El Código del Trabajo (2005), en su artículo 16, regula el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, modalidad que vincula la duración del contrato del guardia a la vigencia del contrato comercial con el cliente, generando inestabilidad crónica. Este hallazgo contrasta con lo establecido por Castillo, Arzate y Arcos (2019), quienes identifican que los patrones de precarización latinoamericanos se reproducen con particular intensidad en sectores con regulación específica deficiente.

Las manifestaciones documentadas confirman lo advertido por Barranco (2018) sobre el trabajo precario: jornadas que superan el límite del Acuerdo Ministerial MDT-2019-198 (doce horas diarias), estructuras remunerativas que fragmentan el salario para eludir aportes al IESS, y contratos que impiden el acceso a fondos de reserva. Las consecuencias teóricamente previstas por Alcides et al. (2023) sobre la calidad de vida laboral se materializan en los hallazgos: el Entrevistado 5 advirtió que "las condiciones laborales precarias tienen un efecto dominó, afectando al trabajador, a la calidad del servicio y, en última instancia, a la seguridad ciudadana" (Entrevista, 2025), deterioro que incluye la salud física y mental de los trabajadores y la falta de protección social adecuada.

4. Conclusiones

La investigación confirma la existencia de una brecha crítica entre el marco constitucional ecuatoriano que consagra el trabajo digno como derecho fundamental y la realidad laboral del sector de la vigilancia y seguridad privada. Esta desconexión obedece a tres factores estructurales: la excepcionalidad normativa de las actividades complementarias que genera ambigüedad interpretativa, la saturación del mercado con casi ochocientas empresas que compiten mediante reducción de costos laborales, y la fiscalización deficiente que no aplica el principio de primacía de la realidad. Los trabajadores que arriesgan cotidianamente su integridad física protegiendo a terceros carecen paradójicamente de protección efectiva de sus propios derechos fundamentales.

Los factores jurídicos que inciden en la precarización se localizan en tres dimensiones normativas: la regulación de actividades complementarias del Mandato Constituyente N.º 8, carente de salvaguardas específicas; las modalidades contractuales del Código del Trabajo particularmente el contrato por obra dentro del giro del negocio que generan inestabilidad crónica; y el

Acuerdo Ministerial MDT-2019-198, que establece jornadas especiales sin mecanismos de verificación efectiva ni sanciones disuasivas suficientes.

Las condiciones contractuales revelan utilización estratégica de instrumentos jurídicos formalmente legales para construir relaciones laborales materialmente precarias: jornadas documentadas como de doce horas que operativamente alcanzan catorce o más, remuneraciones fragmentadas artificiosamente para reducir aportes al IESS, y contratos de plazo fijo renovados sucesivamente que mantienen al trabajador sin estabilidad. Esta arquitectura configura lo que se denomina "precarización legalmente camuflada".

La superación estructural de esta problemática exige reformas integrales que intervengan simultáneamente en los planos normativo, institucional y económico: una Ley Orgánica específica con tabla sectorial de remuneraciones diferenciadas por nivel de riesgo; una unidad especializada de inspección del Ministerio del Trabajo con metodología que aplique sistemáticamente el principio de primacía de la realidad, incluyendo auditorías sorpresa en horarios nocturnos; y la regulación de tarifas mínimas de servicios para impedir la competencia predatoria basada en compresión salarial. Estas reformas constituyen condiciones necesarias para cerrar la brecha entre el marco garantista constitucional y la práctica laboral efectiva, honrando así los compromisos del Estado ecuatoriano con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico inclusivo.

5. Referencias

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2018-0219. (2018). *Normas que regulan la autorización de horarios especiales*. Suplemento del Registro Oficial N.º 377.

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2019-198. (2019). *Reforma al Acuerdo Ministerial N.º MDT-2018-0219*. Suplemento del Registro Oficial N.º 11.

- Agencia de Información Laboral. (2017, mayo 30). *El sindicalismo del sector vigilancia y seguridad privada se hace sentir*. Escuela Nacional Sindical.
<https://ail.ens.org.co/mundo-laboral/sindicalismo-del-sector-vigilancia-seguridad-privada-se-sentir/>
- Alcides, P., Acosta, J., Raudales, E., Andino, P., & Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3).
<https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Mandato Constituyente N.º 8: Eliminación y prohibición de tercerización*. Registro Oficial Suplemento N.º 330.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada*. Registro Oficial N.º 496.
- Barranco, M. (2018). *El trabajo en precario*. Biblioteca de Derecho, Economía y Ciencias Sociales.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Pearson Educación.
- Castillo Fernández, D., Arzate Salgado, J., & Arcos Sánchez, S. (2019). *Precariedad y desaliento de los jóvenes en México* (1.ª ed.). Siglo Veintiuno Editores.
- Código del Trabajo. (2005). *Codificación N.º 17*. Registro Oficial Suplemento N.º 167.
- Código Orgánico General de Procesos. (2015). Registro Oficial Suplemento N.º 506.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial N.º 449.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Colegio de México / FLACSO / UAM.

- El Comercio. (2017, agosto 16). En el Ecuador existen 68.737 guardias de seguridad, según la policía. *El Comercio*.
<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-guardiasdeseguridad-policia-informalidad-capacitacion/>
- Fuentes, G., & Lacavex, B. (2015). Las empresas de seguridad privada y su regulación en Baja California. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas: RICSH*, 4(7), 53–67.
<https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950655004.pdf>
- García Gallegos, B. (2012). La regulación de la seguridad privada en Ecuador: globalización, delincuencia y control civil de las Fuerzas del Estado. *Universitas: Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 17, 159–179.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=596840>
- Grau, E., & Larraitz, U. (2010). El principio de primacía de la realidad. En *Derecho del Trabajo*.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2024). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. El Nacional.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2025, junio). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-junio-2025/>
- Ley de Seguridad Social. (2001). Ley N.º 55. Registro Oficial Suplemento N.º 465.
- Luna, M. (2025). *Regulación legal de las actividades complementarias en Ecuador*.
- Mejía, C. (2023). La hermenéutica y sus múltiples elementos. *Revista Arbitrada del CIEG — Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. ISSN: 2244-8330.

- Ministerio del Interior del Ecuador. (2017). *Ministerio del Interior verifica la legalidad de empresas de seguridad privada*.
<https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/ministerio-del-interior-verifica-la-legalidad-de-empresas-de-seguridad-privada-con-operativos-de-control/>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Registro de empresas de seguridad privada activas*.
- Montenegro, M. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 14(1).
<https://dx.doi.org/10.7770/rchdcp-v14n1-art312>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Informe sobre la inspección del trabajo*. OIT.
- Reglamento a la Supresión de Tercerización e Intermediación Laboral. (2008). *Decreto Ejecutivo N.º 1121*. Registro Oficial Suplemento N.º 353.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rojas, A. (2004). La intermediación laboral. *Revista de Derecho, Universidad del Norte*, Barranquilla.