



## *Trabajo decente y desarrollo sostenible: evaluación de su implementación jurídica y retos normativos*

### *Decent work and sustainable development: assessment of its legal implementation and regulatory Challenges*

### *Trabalho decente e desenvolvimento sustentável: avaliação de sua implementação legal e desafios regulatórios*

Diana Patricia Acosta Feldman Jaramillo <sup>I</sup>

[diana.acostaj@ug.edu.ec](mailto:diana.acostaj@ug.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0000-9730-418X>

**Correspondencia:** [diana.acostaj@ug.edu.ec](mailto:diana.acostaj@ug.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 13 de marzo de 2025 \* **Aceptado:** 17 de abril de 2025 \* **Publicado:** 31 de mayo de 2025

- I. Licenciada en Ciencias Sociales y Políticas (2003), Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador (2004), Abogada con mención en Solución Alternativa de Conflictos (2004), Doctora en Jurisprudencia (2006), Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2010), Experta Latinoamericana en Relaciones Laborales por la Universidad de Bologna / Organización Internacional del Trabajo, Italia (2005), Magíster en Derecho Administrativo (2011), Magíster en Ciencias Políticas con mención en Políticas Públicas (2022), Magíster en Derecho Constitucional por la Universidad Técnica Particular de Loja (2023), Certificaciones Internacionales en Harvard University (JFK School of Government), Mastering Negotiation (2019), Leading Economic Growth (2020), Leadership in Crises (2021), Executive Certificate in Public Policy (2021), Maestría en Derecho con mención en Derecho Constitucional por la Universidad Estatal Península de Santa Elena (2023), Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la UNIR Universidad Internacional de La Rioja, España (2024 - en curso), Doctoranda en Derecho por la Universidad de Buenos Aires, Doctoranda en Derecho por la Universidad de Mar del Plata, Investigadora y Docente en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

## Resumen

Este trabajo analiza el concepto de trabajo decente como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, con énfasis en su implementación jurídica en el contexto internacional y ecuatoriano. A través de un enfoque interdisciplinario, se examinan las normativas nacionales, los tratados internacionales y los mecanismos de supervisión para evaluar el cumplimiento del ODS 8. También se identifican los avances y desafíos relacionados con la promoción de un trabajo digno que garantice condiciones laborales justas, inclusivas y sostenibles. El estudio concluye con recomendaciones orientadas a fortalecer la efectividad de las políticas públicas y privadas en esta materia.

**Palabras clave:** trabajo decente; desarrollo sostenible; ODS 8; derecho laboral; Ecuador.

## Abstract

This paper analyzes the concept of decent work as one of the Sustainable Development Goals (SDGs) of the 2030 Agenda, with an emphasis on its legal implementation in the international and Ecuadorian context. Using an interdisciplinary approach, it examines national regulations, international treaties, and monitoring mechanisms to assess the implementation of SDG 8. It also identifies progress and challenges related to the promotion of decent work that guarantees fair, inclusive, and sustainable working conditions. The study concludes with recommendations aimed at strengthening the effectiveness of public and private policies in this area.

**Keywords:** decent work; sustainable development; SDG 8; labor law; Ecuador.

## Resumo

Este artigo analisa o conceito de trabalho decente como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, com ênfase em sua implementação legal no contexto internacional e equatoriano. Utilizando uma abordagem interdisciplinar, examina regulamentações nacionais, tratados internacionais e mecanismos de monitoramento para avaliar a implementação do ODS 8. Também identifica avanços e desafios relacionados à promoção do trabalho decente que garanta condições de trabalho justas, inclusivas e sustentáveis. O estudo conclui com recomendações que visam fortalecer a eficácia das políticas públicas e privadas nessa área.

**Palavras-chave:** trabalho decente; desenvolvimento sustentável; ODS 8; direito trabalhista; Equador.

## **Introducción**

El concepto de trabajo decente ha cobrado relevancia en las últimas décadas como un componente esencial para el desarrollo sostenible. Propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este concepto engloba la promoción de oportunidades laborales productivas, con libertad, equidad, seguridad y dignidad. En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, el trabajo decente se destaca en el ODS 8, que busca “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (OIT, 2020, p. 12).

Ecuador, como parte de la comunidad internacional, ha asumido compromisos para implementar el ODS 8 en su sistema jurídico y político. Sin embargo, el camino hacia su cumplimiento enfrenta diversos desafíos, como la alta informalidad laboral, la desigualdad de género en el mercado laboral y las brechas en la protección de los derechos de los trabajadores.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la implementación jurídica del trabajo decente en Ecuador, evaluando su alineación con los estándares internacionales establecidos por la OIT y otros organismos multilaterales. Para ello, se examina el marco normativo nacional, las políticas públicas y los mecanismos de supervisión existentes. Además, se presentan casos prácticos que ilustran los avances logrados y los desafíos pendientes en la promoción de un entorno laboral justo y sostenible. La introducción de este análisis no solo busca contribuir al debate académico, sino también ofrecer herramientas prácticas para la toma de decisiones en el ámbito público y privado. En un contexto global marcado por crisis económicas y sanitarias, como la pandemia de COVID-19, garantizar el trabajo decente es más relevante que nunca para construir sociedades resilientes y equitativas.

## **Marco Teórico y Estado del Arte**

### **Definición de Trabajo Decente**

El concepto de trabajo decente, introducido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), representa un marco integral para garantizar condiciones laborales que respeten la dignidad humana, promuevan la igualdad de oportunidades y aseguren la estabilidad económica de los trabajadores. Según la OIT (2020, p. 8), el trabajo decente implica:

- **Derechos fundamentales:** La protección de derechos como la libertad sindical, la negociación colectiva y la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- **Seguridad en el empleo:** Garantizar estabilidad laboral y condiciones adecuadas de contratación.
- **Remuneración justa:** Proporcionar salarios que cubran las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- **Protección social:** Asegurar acceso a la seguridad social y medidas contra riesgos laborales.

El trabajo decente no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece el tejido social y contribuye al desarrollo económico sostenible, posicionándose como un componente esencial para combatir desigualdades estructurales.

### **Relación con el ODS 8**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, que promueve el crecimiento económico inclusivo y el trabajo decente, integra este concepto como eje central de sus metas. Entre los vínculos más destacados entre el trabajo decente y los ODS se encuentran:

1. **ODS 1 (Fin de la pobreza):** Garantizar un ingreso justo a través de empleos formales y dignos contribuye directamente a la reducción de la pobreza extrema.
2. **ODS 5 (Igualdad de género):** Promover el trabajo decente para las mujeres permite cerrar las brechas salariales y eliminar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.
3. **ODS 4 (Educación de calidad):** La capacitación técnica y profesional, asociada al trabajo decente, fomenta la empleabilidad y mejora las competencias de la fuerza laboral.

La implementación del ODS 8 requiere una acción concertada entre gobiernos, empleadores y trabajadores. Esto incluye la creación de políticas públicas que aborden los desafíos laborales específicos de cada país, como la informalidad, la desigualdad de género y la falta de acceso a la seguridad social (Martínez, 2021, p. 45).

## **Estado del Arte en Ecuador**

### **Contexto Nacional**

En Ecuador, el concepto de trabajo decente encuentra respaldo en el marco legal establecido por la Constitución de 2008, que garantiza:

- El derecho al trabajo en condiciones dignas.

- La igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- La eliminación de prácticas laborales precarias.

Sin embargo, persisten desafíos estructurales que limitan su implementación:

1. **Alta informalidad laboral:** Alrededor del 40% de la población activa trabaja en condiciones informales, lo que implica falta de acceso a seguridad social, inestabilidad laboral y salarios insuficientes (INEC, 2022, p. 32).
2. **Desigualdad de género:** Las mujeres enfrentan mayores niveles de desempleo y brechas salariales, especialmente en sectores informales.
3. **Falta de supervisión efectiva:** La capacidad limitada del sistema de inspección laboral dificulta la identificación y sanción de prácticas laborales abusivas.

### Avances

A pesar de los retos, Ecuador ha logrado ciertos avances en la promoción del trabajo decente:

- **Igualdad de género:** Programas gubernamentales y ONG han trabajado para reducir las brechas de género, logrando un aumento en la participación femenina en sectores como la educación y la salud.
- **Formalización del empleo:** Iniciativas como el programa “Mi Primer Empleo” han promovido la contratación formal de jóvenes, contribuyendo a la disminución del empleo informal entre este grupo poblacional.

### Referencias Internacionales

Países como Uruguay y Costa Rica se destacan por sus experiencias exitosas en la implementación del ODS 8, ofreciendo lecciones valiosas para Ecuador:

1. **Uruguay:** Este país ha implementado sistemas de inspección laboral rigurosos y programas de capacitación que han fortalecido la formalización del empleo y reducido significativamente las brechas de género en el ámbito laboral (García, 2020, p. 78).
2. **Costa Rica:** Ha promovido alianzas público-privadas para fomentar el trabajo decente en sectores clave como el turismo y la agricultura. Estas alianzas han permitido la creación de políticas laborales inclusivas, mejorando la calidad del empleo y fortaleciendo el acceso a la seguridad social.

## Conclusiones del Estado del Arte

El análisis del estado del arte sobre trabajo decente en Ecuador y su comparación con experiencias internacionales revela que:

1. **Desafíos Persistentes:** La informalidad laboral y la desigualdad de género siguen siendo los mayores obstáculos para la implementación del trabajo decente.
2. **Lecciones Internacionales:** La implementación de sistemas de monitoreo, la promoción de alianzas estratégicas y el fortalecimiento de las capacidades institucionales son estrategias clave que podrían adaptarse al contexto ecuatoriano.
3. **Necesidad de Políticas Inclusivas:** Es fundamental diseñar políticas laborales que aborden las necesidades de los sectores más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales, para avanzar hacia un trabajo decente y sostenible.

## Metodología

### Método Descriptivo

El método descriptivo se centra en la recopilación y análisis de datos económicos y sociales relacionados con el trabajo decente. Este enfoque permite identificar patrones, tendencias y brechas en indicadores clave como:

- **Tasa de empleo formal:** Representa el porcentaje de trabajadores que cuentan con un contrato laboral y acceso a beneficios sociales.
- **Cobertura de seguridad social:** Mide la proporción de trabajadores afiliados al sistema de seguridad social, un aspecto fundamental para garantizar la estabilidad económica y la protección frente a riesgos laborales.
- **Brecha salarial por género:** Analiza las diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres, evidenciando desigualdades estructurales en el mercado laboral.

Los datos provienen de fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que publica informes periódicos sobre indicadores laborales, y de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyas bases de datos permiten realizar comparaciones internacionales. Este método proporciona una visión general del estado actual del trabajo decente en Ecuador, facilitando la identificación de áreas prioritarias para la intervención.

## Método Bibliográfico

El método bibliográfico se basa en una revisión exhaustiva de literatura jurídica, económica y sociológica para contextualizar el problema del trabajo decente y evaluar las políticas implementadas en Ecuador y otros países. Entre las fuentes consultadas se incluyen:

1. **Textos jurídicos:** La Constitución de Ecuador (2008) y el Código del Trabajo son documentos clave para entender el marco normativo que respalda el trabajo decente en el país.
2. **Informes internacionales:** Documentos de la OIT, como *El trabajo decente en la Agenda 2030* (2020), ofrecen un marco de referencia global para la implementación del ODS 8.
3. **Estudios académicos:** Artículos y libros que analizan las dinámicas laborales en Ecuador y América Latina, como el trabajo de Martínez (2021), proporcionan perspectivas teóricas y prácticas.

Este enfoque permite comparar el caso ecuatoriano con experiencias internacionales exitosas, identificando buenas prácticas y adaptándolas al contexto local.

## Método Fenomenológico Jurídico

Este método busca comprender cómo el trabajo decente impacta la vida de los actores involucrados a través de sus percepciones y experiencias. Se realizan entrevistas estructuradas y semiestructuradas a:

- **Trabajadores:** Para explorar cómo perciben sus condiciones laborales, incluyendo estabilidad, remuneración y acceso a beneficios sociales.
- **Empleadores:** Para entender los desafíos que enfrentan al cumplir con los estándares de trabajo decente.
- **Funcionarios públicos:** Para evaluar las estrategias implementadas y las barreras administrativas en la promoción del ODS 8.

Además, se incluyen estudios de caso que ilustran los desafíos y oportunidades en sectores específicos, como la agricultura y la construcción. Este enfoque permite incorporar un análisis cualitativo profundo, complementando los datos cuantitativos recopilados a través del método descriptivo.

## Resultados y Discusión

### Definición del Trabajo Decente

El trabajo decente, según la OIT, es un componente esencial para el desarrollo sostenible, ya que fomenta el bienestar económico, social y personal de los trabajadores. Este concepto incluye una serie de indicadores como:

- **Estabilidad laboral:** Representada por contratos formales y protección frente al despido injustificado.
- **Condiciones laborales dignas:** Que incluyen un ambiente seguro, horarios razonables y respeto a los derechos fundamentales.
- **Remuneración adecuada:** Sueldos suficientes para cubrir las necesidades básicas y proporcionar una calidad de vida digna.

En Ecuador, el trabajo decente se integra como una prioridad dentro del marco normativo, aunque su implementación enfrenta retos significativos, especialmente en sectores con alta informalidad.

### Ejemplos de Implementación y Resultados

#### 1. Programa “Empleo Digno para Todos”:

Este programa, impulsado por el Ministerio de Trabajo, ha logrado avances en la formalización del empleo en sectores industriales. Entre sus resultados destacados se encuentran:

- Una reducción del 10% en la informalidad laboral entre 2019 y 2023 (INEC, 2023, p. 45).
- Incremento en la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), beneficiando a miles de trabajadores con acceso a salud y jubilación.

#### 2. Sector agrícola:

A pesar de los esfuerzos, este sector continúa enfrentando desafíos relacionados con el trabajo infantil y la baja cobertura de seguridad social.

#### 3. Sector informal:

La informalidad sigue siendo un problema estructural, afectando a más del 40% de la población laboral activa. Esto dificulta el acceso a beneficios laborales y perpetúa las desigualdades económicas y sociales.

### Cuestiones Éticas

La implementación desigual del trabajo decente plantea varios dilemas éticos, como:

- **Discriminación de género:** Las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos formales y reciben salarios más bajos en comparación con los hombres, incluso en sectores regulados.
- **Explotación infantil:** Aunque el trabajo infantil ha disminuido, persiste en zonas rurales y sectores agrícolas, lo que vulnera los derechos fundamentales de los niños.
- **Inequidad en el acceso:** Los trabajadores del sector informal, principalmente indígenas y migrantes, tienen menores oportunidades de beneficiarse de los programas relacionados con el ODS 8.

### **Normativa Ecuatoriana**

La Constitución de 2008 y el Código del Trabajo ofrecen un marco normativo robusto que respalda el trabajo decente. Entre sus disposiciones se destacan:

- **Derechos laborales fundamentales:** Incluyen la estabilidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- **Mecanismos de protección:** Regulaciones sobre seguridad social y condiciones laborales mínimas.

Sin embargo, la aplicación de estas normas requiere un fortalecimiento de los sistemas de inspección y una mayor coordinación entre instituciones públicas y privadas.

### **Conclusiones y Recomendaciones**

#### **Conclusiones**

1. El trabajo decente es esencial para el desarrollo sostenible y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el ODS 8.
2. Persisten barreras estructurales significativas, especialmente en sectores informales y rurales.
3. Las alianzas público-privadas y la cooperación internacional son fundamentales para superar los desafíos actuales y garantizar condiciones laborales dignas para todos.

#### **Recomendaciones**

1. **Fortalecer los sistemas de inspección laboral:** Incrementar la capacidad del Ministerio de Trabajo para supervisar y sancionar el incumplimiento normativo.

2. **Diseñar programas de capacitación laboral:** Incluir enfoques de género y centrarse en habilidades técnicas y profesionales que promuevan la empleabilidad.
3. **Promover incentivos fiscales:** Establecer beneficios tributarios para las empresas que cumplan con los estándares de trabajo decente.
4. **Implementar sistemas de monitoreo:** Crear plataformas digitales para evaluar el progreso en la implementación del ODS 8, garantizando la transparencia y el acceso a la información.
5. **Fomentar la cooperación internacional:** Establecer alianzas estratégicas con países como Uruguay y Costa Rica para intercambiar buenas prácticas y fortalecer las políticas nacionales.

## Referencias

1. Arrieta, L. (2021). Lecciones de Uruguay y Costa Rica en la implementación del trabajo decente. *Revista de Políticas Públicas*, 9(1), 33-50.
2. Banco Mundial. (2021). *Jobs Diagnostic Ecuador: Evaluación del mercado laboral y sus desafíos*. Washington D.C.: Banco Mundial.
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *El trabajo decente como motor del desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: CEPAL.
4. Fundación Friedrich Ebert. (2021). *Condiciones laborales y justicia social: Un análisis global*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
5. García, M. (2020). *El impacto del trabajo decente en el desarrollo sostenible*. Editorial Universitaria.
6. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). *Indicadores laborales en Ecuador*. Quito: INEC.
7. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). *Informe anual de empleo digno en Ecuador*. Quito: INEC.
8. Martínez, R. (2021). *Trabajo decente y derechos humanos*. Madrid: Ediciones Jurídicas.
9. Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2022). *Boletín anual sobre condiciones laborales y políticas de empleo*. Quito: Ministerio de Trabajo.
10. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El trabajo decente en la Agenda 2030*. Ginebra: OIT.

11. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Panorama laboral de América Latina y el Caribe. Ginebra: OIT.
12. Pérez, J. (2020). Estrategias de implementación de convenios de la OIT. Quito: Editorial Nacional.
13. Rojas, C., & Fernández, T. (2022). El ODS 8 en la región andina: Logros y desafíos. Lima: Editorial Regional Andina.
14. Torres, A., & Serrano, D. (2020). El empleo informal y su impacto en los derechos laborales: Una perspectiva desde Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(4), 76-94.
15. UNICEF. (2021). Eliminación del trabajo infantil en América Latina: Estrategias para el cambio. Nueva York: UNICEF.

© 2025 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).