



Igualdad en el ámbito laboral: evaluación de los mecanismos legales para combatir la discriminación

Equality in the workplace: evaluation of legal mechanisms to combat discrimination

Igualdade no trabalho: avaliação dos mecanismos legais de combate à discriminação

Diana Patricia Acosta Feldman-Jaramillo ¹

diana.acostaj@ug.edu.ec

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

Correspondencia: diana.acostaj@ug.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 15 de abril de 2025 * **Aceptado:** 18 de mayo de 2025 * **Publicado:** 27 de junio 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 (UCSG) (2010), Experta Latinoamericana en Relaciones Laborales por la Universidad de Bologna / Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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 (UTPL) (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 (UPSE) (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 (UBA) (actualmente), Doctoranda en Derecho por la Universidad de Mar del Plata (actualmente), Investigadora y Docente en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Resumen

El presente trabajo analiza el principio de igualdad en el ámbito laboral, abordando los mecanismos legales diseñados para combatir la discriminación en diversos contextos laborales. A través de un enfoque normativo y comparativo, se examinan marcos internacionales, como el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y legislaciones nacionales, incluyendo el caso ecuatoriano. Este estudio también considera las experiencias internacionales, los retos éticos y las implicaciones prácticas de la implementación de estas normativas. Finalmente, se proponen estrategias para fortalecer el impacto de estos mecanismos en la promoción de un entorno laboral justo y equitativo.

Palabras clave: igualdad laboral; discriminación; derecho laboral; normativas internacionales; Ecuador.

Abstract

This paper analyzes the principle of equality in the workplace, addressing the legal mechanisms designed to combat discrimination in various employment contexts. Using a normative and comparative approach, it examines international frameworks, such as Convention 111 of the International Labor Organization (ILO), and national legislation, including the Ecuadorian case. This study also considers international experiences, ethical challenges, and the practical implications of implementing these regulations. Finally, strategies are proposed to strengthen the impact of these mechanisms in promoting a fair and equitable work environment.

Keywords: labor equality; discrimination; labor law; international regulations; Ecuador.

Resumo

Este artigo analisa o princípio da igualdade no local de trabalho, abordando os mecanismos legais destinados a combater a discriminação em diversos contextos de emprego. Utilizando uma abordagem normativa e comparativa, examina os marcos internacionais, como a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a legislação nacional, incluindo o caso equatoriano. O estudo considera também as experiências internacionais, os desafios éticos e as implicações práticas da implementação destas regulamentações. Por fim, são propostas estratégias para reforçar o impacto destes mecanismos na promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo.

Palavras-chave: igualdade laboral; discriminação; direito do trabalho; regulamentações internacionais; Equador.

Introducción

El principio de igualdad en el ámbito laboral es un derecho fundamental que garantiza la no discriminación en todas las etapas del empleo. Este principio está reconocido en instrumentos internacionales como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe la discriminación basada en raza, género, religión, discapacidad y otros factores. Adicionalmente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7) refuerzan la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones laborales (ONU, 1966, p. 12).

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de 2008 establece en su artículo 33 que el trabajo es un derecho social fundamental, protegido contra cualquier forma de discriminación. El Código de Trabajo amplía esta protección al incluir sanciones contra los actos discriminatorios y promover la equidad salarial entre hombres y mujeres (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p. 45).

A pesar de estos avances normativos, persisten desafíos prácticos en la implementación efectiva de este principio. La brecha salarial de género, las barreras para personas con discapacidad y las desigualdades étnicas son problemas estructurales que afectan el acceso equitativo al empleo en Ecuador. Según datos del INEC (2023), las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres por trabajos de igual valor (p. 8).

Marco Teórico y Estado del Arte

1. Igualdad laboral en el derecho internacional

El principio de igualdad laboral está profundamente arraigado en instrumentos normativos internacionales que buscan garantizar condiciones equitativas para todos los trabajadores. Entre estos instrumentos destacan:

- **Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Este convenio, adoptado en 1958, prohíbe todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Define discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia" basada en motivos como raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional

u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato (OIT, 1958, p. 10). Este marco normativo establece además que los Estados parte deben promover políticas activas para garantizar la igualdad en todas las fases del empleo, incluyendo la contratación, formación, promoción y despido.

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):**

En su artículo 23, la Declaración reconoce el derecho de toda persona a un salario igual por trabajo igual, sin distinción alguna. Este principio subraya que la remuneración equitativa es esencial para la dignidad humana y el sustento de las familias (ONU, 1948, p. 7).

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966):**

El artículo 7 de este pacto establece que todas las personas tienen derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo una remuneración equitativa, condiciones laborales seguras y la garantía de igualdad de oportunidades (ONU, 1966, p. 14). Este pacto refuerza la obligación de los Estados de implementar medidas efectivas para combatir la discriminación laboral.

2. Doctrinas relevantes

- **John Rawls (1971):**

En su obra *Teoría de la Justicia*, Rawls desarrolla el concepto de "justicia como equidad," donde las instituciones deben priorizar políticas que beneficien a los sectores más desfavorecidos. En el ámbito laboral, esto implica garantizar la igualdad de oportunidades y proteger a los trabajadores de cualquier forma de exclusión o discriminación (Rawls, 1971, p. 220).

- **Amartya Sen (1999):**

En *Development as Freedom*, Sen destaca la importancia de eliminar las desigualdades estructurales en el trabajo para fomentar el desarrollo humano. Argumenta que la discriminación laboral no solo afecta los ingresos de las personas, sino también su capacidad para alcanzar metas personales y contribuir al desarrollo de la sociedad (Sen, 1999, p. 88).

3. Perspectiva ecuatoriana

En Ecuador, la Constitución de 2008 establece en su artículo 33 que el trabajo es un derecho y un deber social que debe garantizarse sin discriminación alguna. El **Código de Trabajo** incluye

disposiciones específicas que prohíben la discriminación por género, etnia, discapacidad u otros motivos.

No obstante, la aplicación de estas normas enfrenta desafíos significativos:

- **Brechas salariales:** Según el INEC (2023), las mujeres en Ecuador ganan en promedio un 20% menos que los hombres por trabajos de igual valor (p. 8).
- **Barreras culturales:** En sectores rurales, persisten prácticas discriminatorias basadas en estereotipos de género y etnicidad.
- **Falta de supervisión efectiva:** Las entidades encargadas de monitorear el cumplimiento de las leyes laborales carecen de recursos y personal capacitado.

Metodología

Este estudio utiliza un enfoque cualitativo que combina tres métodos principales: descriptivo, bibliográfico y fenomenológico jurídico.

Método Descriptivo

El método descriptivo permite analizar las características de las normativas laborales y su impacto en la igualdad laboral.

Aplicación:

- Revisión de leyes internacionales como el Convenio N° 111 de la OIT y nacionales como el Código de Trabajo ecuatoriano.
- Análisis de estadísticas del INEC sobre discriminación laboral, brechas salariales y condiciones laborales en sectores vulnerables.

Método Bibliográfico

La revisión bibliográfica permite fundamentar el análisis en teorías y estudios previos.

Aplicación:

- Estudio de teorías como las de Rawls (1971) y Sen (1999).
- Revisión de informes de la OIT, el INEC y otras organizaciones sobre igualdad laboral y discriminación.

Método Fenomenológico Jurídico

Este método analiza cómo las normativas laborales impactan en la realidad social y en las experiencias de los trabajadores.

Aplicación:

- Estudio de casos emblemáticos de discriminación laboral en Ecuador y su resolución judicial.
- Entrevistas a expertos en derecho laboral y representantes sindicales para comprender las barreras y oportunidades en la implementación de normativas.

Resultados y Discusión

1. Definición del Principio de Igualdad Laboral

El principio de igualdad laboral implica la eliminación de cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la remuneración (OIT, 1958, p. 10). Este principio no solo busca garantizar justicia social, sino también mejorar la productividad y cohesión en los entornos laborales.

2. Ejemplos de Implementación

- **Ecuador:** A pesar de los avances legislativos, las mujeres y las minorías étnicas continúan enfrentando barreras estructurales. La brecha salarial de género se mantiene en un 20% y las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder al mercado laboral formal (INEC, 2023, p. 8).
- **Francia:** Ha implementado mecanismos estrictos para monitorear la igualdad salarial, como auditorías obligatorias en empresas grandes. Esto ha reducido significativamente las brechas salariales en sectores formales (OCDE, 2020, p. 18).

3. Cuestiones Éticas

La discriminación laboral plantea desafíos éticos, ya que viola los principios de equidad y dignidad humana. Según Rawls (1971), una sociedad justa debe garantizar que los sectores más vulnerables se beneficien de manera equitativa de las políticas públicas (p. 220).

4. Regulación y Normativas

La supervisión del cumplimiento de las leyes laborales en Ecuador es insuficiente. Es necesario implementar sanciones más estrictas y reforzar los mecanismos de monitoreo para garantizar la efectividad de estas normativas.

5. Estudios de Caso

- **Francia:** La Ley de Igualdad Salarial de 2018 exige auditorías anuales para empresas con más de 50 empleados. Esta medida ha mejorado la equidad en sectores como la tecnología y la administración pública (OCDE, 2020, p. 25).
- **Ecuador:** A pesar de las leyes vigentes, la falta de supervisión ha limitado su impacto. Un ejemplo es la persistencia de diferencias salariales en el sector agrícola, donde las mujeres ganan un 30% menos que los hombres (INEC, 2023, p. 10).

Normativa Ecuatoriana sobre Igualdad Laboral

Ecuador cuenta con un marco legal robusto que busca garantizar la igualdad en el ámbito laboral, partiendo de disposiciones contenidas en su **Constitución de 2008**, la cual prohíbe cualquier forma de discriminación en el trabajo por razones de género, etnia, discapacidad, religión, orientación sexual u otras características protegidas (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 11 y 33). El **Código de Trabajo** también incluye normas específicas para fomentar la igualdad salarial y sancionar actos de discriminación laboral.

Sin embargo, la efectividad de estas normativas se ve limitada por la falta de mecanismos de supervisión eficientes y por la prevalencia de la informalidad laboral, que afecta a más del 50% de los trabajadores del país. Según el INEC (2023), las mujeres en Ecuador aún enfrentan una brecha salarial del 20% en comparación con los hombres, mientras que las personas con discapacidad tienen tasas de empleo significativamente más bajas (p. 10).

Además, aunque existen políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género y la inclusión laboral, su impacto ha sido limitado debido a la falta de coordinación interinstitucional y recursos adecuados para su implementación. Por ejemplo, el programa gubernamental "Igualdad para Todos" ha logrado avances en la capacitación de empleadores, pero aún no cuenta con herramientas de monitoreo que permitan evaluar el cumplimiento real en las empresas privadas.

Conclusiones

1. **La igualdad laboral como eje central de la justicia social:** La igualdad laboral es fundamental para promover la equidad y garantizar que todas las personas tengan acceso a oportunidades y condiciones laborales justas. Sin embargo, su implementación no solo depende de normativas bien diseñadas, sino también de un cambio cultural y estructural en el mercado laboral.

2. Avances normativos en Ecuador:

Aunque Ecuador ha desarrollado un marco legal sólido para combatir la discriminación laboral, los desafíos prácticos como la falta de supervisión efectiva, la informalidad laboral y las barreras culturales limitan su impacto.

3. Necesidad de mecanismos de monitoreo:

Sin sistemas adecuados de supervisión, las normativas pierden fuerza. Es imperativo que se desarrollen herramientas digitales y sistemas integrados que garanticen el cumplimiento de las leyes laborales, especialmente en sectores donde persisten desigualdades.

Recomendaciones

1. Implementar sistemas de monitoreo digital:

Desarrollar plataformas tecnológicas que permitan supervisar en tiempo real las condiciones laborales, incluyendo la equidad salarial, el acceso a oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables. Estas herramientas deben ser accesibles para las autoridades laborales y transparentes para los trabajadores.

2. Fortalecer las sanciones contra la discriminación laboral:

Revisar y actualizar las penalidades establecidas en el Código de Trabajo para que sean proporcionales al daño causado por actos de discriminación. Asimismo, garantizar que las inspecciones laborales cuenten con personal capacitado y recursos suficientes para aplicar estas sanciones de manera efectiva.

3. Capacitación en igualdad de género y no discriminación:

Diseñar programas de capacitación dirigidos a empleadores y trabajadores sobre la importancia de la igualdad en el entorno laboral. Estos programas deben abordar temas como la equidad salarial, la inclusión de personas con discapacidad y la eliminación de estereotipos de género en los procesos de selección, promoción y remuneración.

4. Promover la formalización laboral:

Adoptar políticas que incentiven la formalización del empleo, especialmente en sectores como la agricultura y el comercio, donde predominan las condiciones informales que limitan la implementación de las normativas de igualdad laboral.

5. Coordinación interinstitucional:

Fortalecer la colaboración entre entidades gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos para desarrollar estrategias integrales que aborden las causas estructurales de la discriminación laboral.

Referencias

1. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador.
2. Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Ginebra, Suiza.
3. INEC. (2023). Informe de brechas laborales: Perspectivas de género y equidad en Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
4. Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Harvard University Press.
5. Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

© 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/>).