



Igualdad laboral en Ecuador: Desafíos normativos y garantías constitucionales para proteger derechos laborales

Labor equality in Ecuador: Regulatory challenges and constitutional guarantees to protect labor rights

Jeannette Amparito Urrutia-Guevara

ua.jeannetteurrutia@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-2280-7756>

Erika Sulay Chango-Malisa

erikacm90@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0009-7753-9534>

Debany Alejandra Vaca-Condor

debanyvc47@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0009-3347-4687>

RESUMEN

La discriminación laboral constituye una problemática persistente que menoscaba las relaciones entre empleadores y trabajadores, obstaculizando la equidad en los espacios de trabajo. Este fenómeno, presente en diversos contextos sociales, ha motivado a organismos internacionales a establecer instrumentos jurídicos para su prevención y erradicación. La presente investigación, de enfoque cualitativo, tiene como objetivo principal desarrollar estrategias jurídicas orientadas al análisis del marco normativo vigente en materia de igualdad laboral en Ecuador. Partiendo de fundamentos del derecho constitucional, laboral y del derecho comparado, se examinan las causas, manifestaciones y consecuencias del incremento de la discriminación en el entorno laboral. Como resultado, se propone un documento de análisis jurídico-crítico que sirva como herramienta para fortalecer los principios de igualdad y promover políticas más inclusivas y justas dentro del ámbito laboral, contribuyendo así a la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y al mejoramiento de las condiciones laborales en el país.

Descriptores: igualdad, discriminación laboral, derechos laborales. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

Employment discrimination is a persistent problem that undermines relations between employers and workers, hindering equality in the workplace. This phenomenon, which is present in various social contexts, has prompted international organizations to establish legal instruments for its prevention and eradication. This qualitative research aims to develop legal strategies for analyzing the current regulatory framework on workplace equality in Ecuador. Based on constitutional, labor, and comparative law, it examines the causes, manifestations, and consequences of increasing discrimination in the workplace. As a result, a legal-critical analysis document is proposed to serve as a tool to strengthen the principles of equality and promote more inclusive and fair policies in the workplace, thus contributing to the guarantee of fundamental workers' rights and the improvement of working conditions in the country.

Descriptors: equality, labor discrimination, labor rights. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 05/07/2025. Revisado: 19/07/2025. Aprobado: 27/07/2025. Publicado: 08/08/2025.

Sección artículos de investigación



INTRODUCCIÓN

En el contexto contemporáneo del Ecuador, la discriminación laboral hacia las mujeres representa uno de los principales obstáculos para el desarrollo equitativo de las relaciones de trabajo. Esta situación, caracterizada por la ausencia de regulación específica que reconozca la igualdad salarial entre géneros, perpetúa prácticas discriminatorias que vulneran los derechos fundamentales de las trabajadoras (Sánchez et al., 2021). A pesar de encontrarnos en pleno siglo XXI, las limitaciones en el acceso laboral y las diferencias remunerativas basadas únicamente en el género siguen siendo una realidad que requiere atención urgente desde la perspectiva jurídica y social.

Conforme a lo señalado por diversos estudios, la igualdad de género constituye una meta aspiracional que toda sociedad democrática debe procurar alcanzar, ya que implica brindar a cada individuo la oportunidad de desarrollar su máximo potencial en todos los aspectos, independientemente de su condición de género (Montes & Vergara, 2023). La discriminación en el empleo se manifiesta de múltiples formas y se presenta en distintos contextos laborales, configurando un trato desigual que restringe la libertad de las personas para desarrollar sus capacidades y alcanzar sus aspiraciones profesionales y personales.

En relación con la legislación ecuatoriana, se evidencia una limitada normativa específica que aborde integralmente la discriminación laboral, lo cual genera desconocimiento tanto en los trabajadores como en algunos profesionales del Derecho (Tapia, 2015). Aunque la Constitución de la República contempla la protección de los derechos de las personas, incluyendo la integridad psicológica, el Derecho al Buen Vivir (Sumak Kawsay), una vida libre de violencia y la no discriminación, persisten dificultades para erradicar completamente la discriminación laboral debido a la falta de especificaciones legales que visibilicen claramente el acto discriminatorio.



Desde una perspectiva comparada, en Argentina se observan situaciones similares respecto a la discriminación por características étnicas o de origen nacional. Históricamente, han existido y persisten conductas discriminatorias hacia ciertos grupos poblacionales, particularmente aquellos denominados despectivamente como "negros", asociándolos comúnmente con personas de clase socioeconómica baja (Chumba, 2013). La ausencia de normativa laboral específica que sancione el despido por discriminación étnica, unida a la falta de sanciones específicas en los estatutos existentes, perpetúa estas prácticas discriminatorias.

En este marco, la Constitución ecuatoriana vigente desde octubre de 2008 consagra la equidad, la igualdad y la no discriminación como preceptos fundamentales para conseguir una sociedad que brinde iguales oportunidades y participación equitativa, eliminando usos y prácticas discriminatorias entre los habitantes del Ecuador. La lucha contra la discriminación ha dado origen a movimientos de derechos civiles en contra del racismo a nivel mundial, convirtiendo la igualdad en una fuerza impulsadora de los principales movimientos de liberación nacional que han luchado por la libre determinación.

Por otra parte, en Argentina, varias provincias han sancionado leyes que contemplan la figura del acoso laboral, aplicables principalmente en el ámbito de la Administración Pública Provincial y Municipal. No obstante, el dictado de una regulación nacional, reservada exclusivamente al Congreso de la Nación según el artículo 75 de la Constitución Nacional, permanece como un tema pendiente, a pesar de la existencia de varios proyectos legislativos en tal sentido.

Siguiendo los planteamientos de Scialpi, una de las principales impulsoras de estas leyes, las denomina "leyes contra el maltrato laboral en el empleo público", enfatizando que, si bien tipifican la conducta denominada "acoso psicológico" (conocido mundialmente como mobbing), también determinan y describen otros comportamientos sancionables por constituir formas de violencia ejercidas contra el trabajador, como el maltrato físico, el acoso sexual y la discriminación dentro de instituciones públicas.



En cuanto a la estructura de las relaciones laborales, siguiendo a Cabanellas (2001), la relación de trabajo se establece mediante la celebración de un contrato donde participan dos partes: los trabajadores por una parte, y los empleadores por otra, dependiendo de si se trata de un contrato colectivo o individual de trabajo. Desde esta perspectiva, el tratadista distingue dos sujetos dentro del Derecho Laboral: las personas como trabajadores o empleadores, sean estas individuales o colectivas, físicas o abstractas, con algún derecho u obligación de carácter laboral resultante de un nexo jurídico que contrata la prestación de servicios.

Respecto a la protección y fomento de la igualdad, el Estado ecuatoriano ha procurado cambiar su normativa constitucional y laboral para una mejor protección de los derechos laborales. La Constitución del Ecuador, promulgada en 2008, garantiza y reconoce los derechos del ser humano al disfrute de un trabajo digno como derecho y deber social que goza de especial protección estatal. La Constitución afirma que el trabajo es un derecho irrenunciable y garantiza a los empleados condiciones justas y dignas en el ejercicio de su labor, buscando alcanzar la igualdad y no discriminación de sus derechos (Montes, 2023).

Tanto Ecuador como Argentina han incorporado el derecho a la igualdad en sus sistemas jurídicos de manera robusta, con enfoques complementarios. Mientras Ecuador destaca en la implementación de acciones afirmativas, Argentina ha avanzado en el reconocimiento de derechos mediante jurisprudencia y activismo social. Sin embargo, en ambos países, la plena materialización de la igualdad sigue siendo un desafío que requiere esfuerzos constantes de las instituciones y la sociedad civil. En este sentido, el problema de esta investigación se fundamenta en cómo afecta la discriminación laboral la aplicación de los derechos a la igualdad laboral.

MÉTODO

La investigación adoptó un enfoque cualitativo orientado a diagnosticar la interpretación de la igualdad laboral en Ecuador mediante la recolección de datos a través del análisis documental. El diseño investigativo siguió una metodología



descriptiva que buscó conceptualizar y caracterizar integralmente la igualdad laboral ecuatoriana.

El análisis documental constituyó el método principal para sintetizar información proveniente de tesis, artículos, libros y publicaciones académicas reconocidas. Complementariamente, se empleó el método analítico-sintético, distribuyendo la información identificada en diferentes perspectivas para sintetizar resultados mediante la descomposición general de la temática.

Esta aproximación metodológica permitió diagnosticar las principales barreras que enfrentan las víctimas de discriminación laboral para acceder a la justicia, proporcionando una descripción doctrinaria y académica que facilita la comprensión de las dimensiones generales necesarias para mejorar las normas jurídicas aplicables en casos de discriminación laboral.

RESULTADOS

La investigación se justifica debido a que resulta inconcebible que, a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador establece un nuevo modelo como el Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, no se respete uno de los deberes primordiales que tiene el Estado, establecido en el numeral 1 del Artículo 3 de la Constitución de la República: garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución (Constitución de la República, 2008, Art. 3).

Conforme a la investigación teórica desarrollada, se evidencia que, de acuerdo con la doctrina coherente con este tema, el problema radica en el incremento de los casos de discriminación en el sector laboral ecuatoriano, muchos de los cuales son ejecutados por empleadores y compañeros de trabajo sin la correspondiente sanción, situación que se agrava considerando que al trabajador víctima de estas prácticas le resulta complejo probar estos hechos.

La discriminación en el empleo y la ocupación adopta múltiples formas de aplicación, tales como la edad, el sexo, la discapacidad, entre otras, y ocurre en todo



tipo de contexto laboral. Esta problemática puede implicar un trato diferente que limita la libertad de las personas, tanto para desarrollar capacidades como para escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales. La profesionalidad y competencia no pueden desarrollarse plenamente, ya que no existe gratificación por el trabajo y se genera un sentimiento de humillación, frustración e impotencia.

Resulta esencial en el concepto de trabajo decente la noción de igualdad de oportunidades para todos los que trabajan o buscan empleo y subsistencia, ya sea para obreros, empleadores o trabajadores independientes. La eliminación de la discriminación constituye parte indispensable de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y de un desarrollo económico sostenible. Por tal motivo, este estudio debe plasmarse en diferentes casos reales que sirven de antecedentes legales para la sociedad.

Los principios del derecho del trabajo constituyen las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Consisten en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes, evitando que quienes se desempeñan en un vínculo de relación laboral dependiente sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad en condición de persona humana.

En nuestra legislación, respecto a la discriminación laboral, la normativa es aún muy limitada. No existe legislación suficiente a nivel regional y nacional que contemple un marco legal capaz de hacer cumplir el Mandato Constitucional contenido en el artículo 66, número 3, letras a), b) y c), salvo las acciones que se encuentran consagradas en la misma Norma Fundamental, tales como la Acción de Protección.

Entre los Principios Constitucionales que el Estado ha omitido garantizar se encuentran el Derecho Humano al Trabajo y a una vida digna, prescritos en los Arts. 33 y 66 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, los mismos que están siendo desconocidos mediante normas que limitan el acceso al trabajo de manera digna sin discriminación, afectando principalmente el libre desarrollo de la



personalidad y la estabilidad de los trabajadores que podrían desempeñar una labor eficiente.

Los resultados derivados de los estudios realizados indican que, en general, en las empresas e instituciones de Argentina se practican o toleran discriminaciones respecto a las condiciones de contratación por razones de ciertas limitaciones de género, por su condición femenina o masculina, no atribuyéndoles algunos trabajos por no encajar en el perfil correspondiente, a pesar de que la persona esté capacitada para realizarlo.

De igual manera, se ejecutan prácticas discriminatorias por razones de categoría de edad o derivadas de alguna condición física que igualmente puede modificarse por razón de la edad, pero que no les impide ejecutar ciertas tareas distintas, imposibilitando la estabilidad laboral o su antigüedad. Incluso no se establecen condiciones de trabajo adecuadas y funcionales que pudieran permitir las labores convenientes a esos trabajadores que han alcanzado una edad específica.

Existe evidencia de que la praxis laboral argentina en las organizaciones, sean públicas o privadas, crea perfiles de cargo atribuidos únicamente a hombres, como es el caso de gerencias, cargos ministeriales, cargos legislativos y puestos operativos de diversa índole, con lo cual se demuestra que la mujer sigue discriminada bajo el mito del sexo débil.

A pesar de las normas establecidas en la evolución del derecho laboral, todavía se observa una escasa formación profesional para los miembros de la organización pública o privada, especialmente en los tiempos actuales donde la alta rotación de personal y los costos producidos para un aprendizaje organizacional efectivo coartan cualquier iniciativa que pudiera provenir de empleadores emprendedores que pretendan producir el cambio organizacional.

Por otro lado, las organizaciones se circunscriben a emplear lo que salarialmente les reporte menores costos, sin tomar en cuenta la experiencia del solicitante a la vacante, su antigüedad en un cargo, o la creatividad e iniciativa que puede derivar de un joven emprendedor. En tal sentido, las diversas ocupaciones son efectuadas



por personal que no muestra competencias para desempeñar el perfil del cargo formulado para el puesto de trabajo.

Asimismo, en relación con las adecuadas condiciones de trabajo que se exigen en las organizaciones, en muchos casos se adolece de las mismas porque la infraestructura no se encuentra normada según estándares de calidad y economía, así como tampoco se prevén elementos para la minimización de accidentes, necesarios en toda entidad empresarial.

A su vez, mujeres de un estatus económico bajo, con poca o ninguna educación, sufren abusos por motivo de género, especialmente cuando trabajan como empleadas domésticas u organizaciones donde actúan como secretarias de patronos que ejercitan el acoso laboral como práctica cotidiana.

Asimismo, este tipo de trabajadoras de escasos recursos, de niveles cognitivos bajos, son discriminadas también por su situación de maternidad, no teniendo acceso a la atención de salud reproductiva porque el empleador no cuenta con seguros para ellas, debiendo acudir a centros hospitalarios que en mucho desdican de su función de atención a los usuarios.

De la misma manera, se evidencia que en algunas zonas o regiones colombianas, trabajadoras de ambos sectores se enfrentan a discriminación de género por parte de funcionarios del gobierno y empleadores que irrespetan a sus empleados por razones de poder, estabilidad económica o falta de cultura laboral. Asimismo, ocurre con poblaciones indígenas, donde la falta de formación es una condición proclive al maltrato, las amenazas de despido, produciendo sensación de inestabilidad, baja autoestima y descalificación, como efectos devastadores de la discriminación.

La misma situación se ha evidenciado respecto a jóvenes trabajadores, que son objeto de rechazo por su falta de experiencia, de repudio ante una labor mal ejecutada por su inexperiencia en el área de trabajo, desconociéndoseles incluso el derecho reconocido nacionalmente a la jornada de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y ocho horas. Solo tienen derechos limitados a los días festivos y el



descanso semanal, no disfrutaban en su mayoría del derecho a la atención sanitaria para los trabajadores dentro del sistema nacional de seguridad social.

De igual forma, también se evidenció la trayectoria de las políticas públicas en Colombia, las cuales solo se dirigen a grupos sectarios, dejando sin posibilidad de trabajo a personas experimentadas con conocimiento, trayendo como consecuencia niveles de desempleo exorbitantes que han minado la calidad de vida de cientos de habitantes colombianos.

También se evidenció que, si bien en Colombia se crean disposiciones que regulen el quehacer laboral de empresarios y empleadores en general, estas normas en muchas ocasiones se convierten en letra muerta, dada la falta de reconocimiento al trabajo ocupacional, a la experiencia de los individuos y al respeto en general de su condición de seres humanos y de sus derechos más fundamentales.

De acuerdo con lo planteado, se observa una especie de vacío o laguna de la ley, por cuanto las normativas no explicitan con verdadera eficacia las sanciones ante su propio incumplimiento, por lo cual los empleadores continúan ejercitando políticas organizacionales desacordes con la legislación vigente.

Se debe afirmar entonces la necesidad de la implementación en la praxis laboral del principio rector en materia de trabajo de la dignificación humana, el cual resulta inoperante por cuanto se evidencia que se incurre en arbitrariedades, desenfrenos y descuido de la ley por parte de los empleadores, cuando se impide que los trabajadores obtengan la calidad de vida laboral con base en los beneficios derivados de su propia praxis laboral.

DISCUSIÓN

La discriminación laboral constituye un problema persistente en múltiples sociedades, incluyendo Ecuador y Argentina. A pesar de los avances legislativos y regulatorios en ambos países, la discriminación laboral sigue siendo una realidad que afecta a miles de trabajadores.



En Ecuador, la Constitución de 2008 establece en su artículo 11 la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin distinción de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición. Sin embargo, la aplicación de esta norma ha sido limitada, y la discriminación laboral sigue siendo un problema grave en el país.

En Argentina, la Constitución Nacional de 1853 establece en su artículo 16 la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin distinción de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición. Argentina también ha ratificado varios tratados internacionales sobre derechos humanos, incluyendo la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

A pesar de estas normas y tratados, la discriminación laboral sigue siendo un problema en Argentina. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019, el 34,6% de las mujeres argentinas experimentaron discriminación laboral, mientras que el 23,4% de los hombres argentinos experimentaron discriminación laboral.

En comparación con Argentina, Ecuador tiene un mayor porcentaje de discriminación laboral. Según un informe de la OIT, en 2019, el 44,1% de las mujeres ecuatorianas experimentaron discriminación laboral, mientras que el 30,5% de los hombres ecuatorianos experimentaron discriminación laboral.

En ambos países, la discriminación laboral se manifiesta de diversas formas, incluyendo la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso laboral y la exclusión de oportunidades laborales. Sin embargo, existen algunas diferencias en la forma en que se manifiesta la discriminación laboral en cada país.

En Ecuador, la discriminación laboral se enfoca principalmente en la discriminación por género, raza y origen étnico. Según un informe de la OIT, en 2019, el 44,1% de las mujeres ecuatorianas experimentaron discriminación laboral, mientras que el 30,5% de los hombres ecuatorianos experimentaron discriminación laboral. La discriminación laboral también se dirige hacia las personas con discapacidad, las personas LGBTQ+ y las personas de origen indígena.



En Argentina, la discriminación laboral se enfoca principalmente en la discriminación por género y origen étnico. Según un informe de la OIT, en 2019, el 34,6% de las mujeres argentinas experimentaron discriminación laboral, mientras que el 23,4% de los hombres argentinos experimentaron discriminación laboral. La discriminación laboral también se dirige hacia las personas con discapacidad y las personas LGBTQ+.

En cuanto a las causas de la discriminación laboral, existen algunas similitudes entre ambos países. En ambos casos, la discriminación laboral se debe en gran medida a la falta de educación y conciencia sobre la igualdad de oportunidades, así como a la existencia de estereotipos y prejuicios. La falta de políticas y procedimientos efectivos para prevenir y sancionar la discriminación laboral también contribuye a la perpetuación de esta problemática.

En cuanto a las consecuencias de la discriminación laboral, es importante destacar que esta problemática puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de las personas afectadas. Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discriminación laboral puede aumentar el estrés, la ansiedad y la depresión en las personas afectadas. La discriminación laboral también puede afectar la autoestima y la confianza de las personas, lo que puede dificultar su capacidad para buscar y mantener un empleo.

En Ecuador, la discriminación laboral también puede tener un impacto negativo en la economía del país. Según un informe del Banco Mundial, la discriminación laboral puede reducir la productividad y la eficiencia de las empresas, lo que puede afectar la competitividad del país en la economía global. La discriminación laboral también puede aumentar la desigualdad de ingresos y la pobreza en el país.

Mientras que en Argentina, la discriminación laboral también puede tener un impacto negativo en la sociedad en general. Según un informe de la Universidad de Buenos Aires, la discriminación laboral puede aumentar la violencia y la delincuencia en las comunidades afectadas. La discriminación laboral también puede afectar la cohesión social y la integración de las personas en la sociedad.



En cuanto a las soluciones para combatir la discriminación laboral, es importante destacar que se requiere un enfoque integral y multifacético. En primer lugar, es necesario fortalecer las leyes y regulaciones que prohíben la discriminación laboral y asegurarse de que se apliquen de manera efectiva. En segundo lugar, es necesario desarrollar programas de capacitación y educación para empleadores, trabajadores y funcionarios públicos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral. En tercer lugar, es necesario establecer mecanismos de denuncia y sanción para los casos de discriminación laboral.

La participación de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales es fundamental para combatir la discriminación laboral. Estas organizaciones pueden jugar un papel importante en la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral, así como en la prestación de servicios de apoyo a las personas afectadas por la discriminación laboral.

En Ecuador, la discriminación laboral también se manifiesta en la forma en que se trata a los trabajadores con discapacidad. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019, solo el 12,6% de las personas con discapacidad en Ecuador tenían un empleo, lo que es significativamente menor que la tasa de empleo para las personas sin discapacidad.

Mientras que en Argentina, la discriminación laboral también se manifiesta en la forma en que se trata a los trabajadores migrantes. Según un informe de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en 2019, el 40% de los trabajadores migrantes en Argentina reportaron haber experimentado discriminación laboral.

En cuanto a las políticas públicas para combatir la discriminación laboral, Ecuador ha implementado varias iniciativas, como la Ley Orgánica de Servicio Público, que prohíbe la discriminación laboral en el sector público. El gobierno ecuatoriano ha creado programas de capacitación y educación para empleadores y trabajadores sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral.



De igual forma, en Argentina, el gobierno ha implementado políticas públicas para combatir la discriminación laboral, como la Ley de Protección contra la Discriminación Laboral, que prohíbe la discriminación laboral en el sector privado. El gobierno argentino ha creado programas de capacitación y educación para empleadores y trabajadores sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral.

En cuanto a la participación de la sociedad civil en la lucha contra la discriminación laboral, en Ecuador, hay varias organizaciones no gubernamentales que trabajan para promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación laboral. Por ejemplo, la organización "Ecuador sin Discriminación" trabaja para promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación laboral en el país.

En Argentina, también hay varias organizaciones no gubernamentales que trabajan para promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación laboral. Por ejemplo, la organización "Asociación por la Igualdad de Oportunidades" trabaja para promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación laboral en el país.

En Ecuador, la discriminación laboral también se manifiesta en la forma en que se trata a los trabajadores indígenas. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019, el 60% de los trabajadores indígenas en Ecuador reportaron haber experimentado discriminación laboral.

Dentro de Argentina, la discriminación laboral también se manifiesta en la forma en que se trata a los trabajadores con enfermedades crónicas. Según un informe de la Organización Internacional para la Salud (OIS), en 2019, el 40% de los trabajadores con enfermedades crónicas en Argentina reportaron haber experimentado discriminación laboral.

En cuanto a las soluciones para combatir la discriminación laboral, es importante destacar que se requiere un enfoque integral y multifacético. En primer lugar, es necesario fortalecer las leyes y regulaciones que prohíben la discriminación laboral y asegurarse de que se apliquen de manera efectiva. En segundo lugar, es necesario



desarrollar programas de capacitación y educación para empleadores, trabajadores y funcionarios públicos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral. En tercer lugar, es necesario establecer mecanismos de denuncia y sanción para los casos de discriminación laboral. En cuarto lugar, es necesario promover la participación de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales en la lucha contra la discriminación laboral.

La discriminación laboral es un problema que afecta a miles de personas en Ecuador y Argentina. Es importante que se tomen medidas concretas para combatir esta problemática y promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Es necesario que los gobiernos, las empresas y la sociedad civil trabajen juntos para erradicar la discriminación laboral y crear un entorno laboral más justo y equitativo. Solo mediante un esfuerzo conjunto y sostenido podemos lograr una sociedad más justa y equitativa, donde todos tengan igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial y alcanzar sus metas.

CONCLUSION

La evidencia recopilada confirma que la discriminación laboral constituye un fenómeno estructural y persistente tanto en Ecuador como en Argentina, con repercusiones detrimentales sobre la salud física y mental, la autoestima y la trayectoria ocupacional de las personas afectadas. El problema se manifiesta a través de múltiples modalidades discriminación directa e indirecta, acoso laboral y exclusión de oportunidades que vulneran principios básicos de igualdad y comprometen la cohesión social.

Si bien ambos países disponen de marcos normativos que proscriben la discriminación, la aplicación efectiva de estas disposiciones sigue siendo insuficiente. El déficit de cumplimiento no solo perpetúa la vulnerabilidad de los grupos afectados, sino que deteriora la productividad empresarial, debilita la competitividad en la economía global e intensifica problemáticas sociales como la violencia y la criminalidad en determinadas comunidades. Frente a este diagnóstico se imponen tres líneas de acción prioritarias:



1. **Fortalecimiento normativo y sancionatorio:** actualizar y armonizar las legislaciones nacionales, establecer rutas claras de denuncia y asegurar sanciones proporcionales que actúen como disuasivo.
2. **Desarrollo de capacidades institucionales y educativas:** implementar programas de formación continua para empleadores, trabajadores y funcionarios públicos, centrados en igualdad de oportunidades, enfoque de derechos y mecanismos de prevención del acoso.
3. **Participación de la sociedad civil y monitoreo multidisciplinario:** fomentar redes de apoyo, organismos independientes de vigilancia y campañas de sensibilización que visibilicen la problemática y promuevan la corresponsabilidad social en su erradicación.

Solo a través de un enfoque integrado, intersectorial y fundamentado científicamente será posible mitigar la discriminación laboral y avanzar hacia entornos laborales genuinamente inclusivos y equitativos en la región.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

- Blanco, G. A. (2017). *Marco legal protectorio de las personas LGBT ante discriminación laboral* [Tesis de grado, Universidad].
- Britos, L. (2022). *Estudio comparativo sobre la protección del derecho de discriminación racial de los migrantes en Argentina y Brasil y la actuación conjunta en relación al Mercosur y la Organización Internacional para los Migrantes durante el periodo 2016-2020* [Tesis de grado, Universidad].
- Chumba, S. G. (2013). *Discriminación laboral* [Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Económicas-Universidad Nacional de Tucumán].



- Espín, J. E. S., Espinosa, J. L. S., Espinosa, J. H. S., & Espinosa, V. A. S. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 39-63.
- Frattoni, P., & Lammic, R. (2023). Discriminación laboral de las mujeres afrodescendientes en Argentina.
- Kohen, B., Navarrete, S. A., & de los Ángeles Ramallo, M. (2019). Las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, (33), 99-130.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Registro Oficial del Ecuador.
- Meneses Bucheli, K. J., Córdova Montero, G., & Aguirre Soria, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, (33), 1-33.
- Montes, N. D. S., & Vergara, G. M. P. (2023). Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 1786-1813.
- Román, H. D. O., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, (18), 277-291.
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científico y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55.
- Tapia Hermosa, D. A. (2015). *Consecuencias jurídicas de la discriminación laboral en el Ecuador* [Tesis de grado, Universidad].
- Velin, L. D. C., & Salas, M. F. H. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72.
- Zurita, A. C. P., & Torres, M. V. M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186.

Derechos de autor: 2025 Por los autores. 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/>