



fecha de presentación: 28/03/2026, fecha de aceptación: 15/04/2026, fecha de publicación: 01/05/2026

Jonathan Antony Celin-Toledo

**E-mail:** jcelin2@indoamerica.edu.ec - jonathananthony10@hotmail.com

**Orcid:** <https://orcid.org/0009-0007-6810-7065>

Ana Cristina Pachano-Zurita

**E-mail:** anapachano@uti.edu.ec

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.

## Cita sugerida (APA, séptima edición)

Celin-Toledo, J. A., & Pachano-Zurita, A. C. (2026). La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ecuatoriano: análisis jurídico, desafíos estructurales y propuestas para su efectividad real. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S2), 1024-1038, DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS2.730>

==== o ====

## La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ecuatoriano: análisis jurídico, desafíos estructurales y propuestas para su efectividad real.

### RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ecuatoriano desde una perspectiva jurídico-normativa, identificando los principales desafíos estructurales que limitan su aplicación efectiva. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cualitativo con diseño documental, empleando el método analítico y la revisión sistemática de fuentes bibliográficas, normativas nacionales e instrumentos internacionales. Los resultados evidenciaron que, a pesar de la existencia de un marco jurídico amplio que reconoce el principio de igualdad y no discriminación, persisten brechas significativas entre la igualdad formal y la igualdad material. Se identificaron prácticas discriminatorias relacionadas con género, edad, condición socioeconómica y discapacidad, así como debilidades en los mecanismos de control, fiscalización y sanción. Asimismo, se constató que factores culturales y estructurales continúan reproduciendo desigualdades en el acceso, permanencia y promoción laboral. En conclusión, se determinó que la efectividad del principio de igualdad requiere no solo de reformas normativas, sino también del fortalecimiento institucional, la implementación de políticas públicas inclusivas y la promoción de una cultura jurídica basada en la dignidad humana y la justicia social.

**Palabras clave:** igualdad laboral, discriminación, derechos laborales, desigualdad estructural, normativa jurídica.

==== o ====

## Equal opportunities in the ecuadorian workplace: legal analysis, structural challenges and proposals for its real effectiveness.

### ABSTRACT

This research aimed to analyze equal opportunities in the Ecuadorian workplace from a legal-normative perspective, identifying the main structural challenges that limit its effective

implementation. Methodologically, a qualitative approach with a documentary design was adopted, using the analytical method and a systematic review of bibliographic sources, national regulations, and international instruments. The results showed that, despite the existence of a broad legal framework recognizing the principles of equality and non-discrimination, significant gaps persist between formal equality and substantive equality. Discriminatory practices related to gender, age, socioeconomic status, and disability were identified, along with weaknesses in control, oversight, and sanction mechanisms. Additionally, cultural and structural factors were found to continue reproducing inequalities in access to employment, job stability, and professional advancement. In conclusion, the study determined that the effectiveness of the principle of equality requires not only legal reforms but also institutional strengthening, the implementation of inclusive public policies, and the promotion of a legal culture grounded in human dignity and social justice.

**Keywords:** labor equality, discrimination, labor rights, structural inequality, legal framework.

==== o =====

## **Igualdade de oportunidades no âmbito laboral equatoriano: análise jurídica, desafios estruturais e propostas para sua efetividade real**

### **RESUMO**

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a igualdade de oportunidades no âmbito laboral equatoriano sob uma perspectiva jurídico-normativa, identificando os principais desafios estruturais que limitam sua aplicação efetiva. Metodologicamente, adotou-se uma abordagem qualitativa com desenho documental, utilizando o método analítico e a revisão sistemática de fontes bibliográficas, normas nacionais e instrumentos internacionais. Os resultados evidenciaram que, apesar da existência de um amplo arcabouço jurídico que reconhece o princípio da igualdade e da não discriminação, persistem lacunas significativas entre a igualdade formal e a igualdade material. Foram identificadas práticas discriminatórias relacionadas ao gênero, idade, condição socioeconômica e deficiência, bem como fragilidades nos mecanismos de controle, fiscalização e sanção. Além disso, constatou-se que fatores culturais e estruturais continuam reproduzindo desigualdades no acesso, permanência e progressão no trabalho. Conclui-se que a efetividade do princípio da igualdade exige não apenas reformas legais, mas também o fortalecimento institucional, a implementação de políticas públicas inclusivas e a promoção de uma cultura jurídica baseada na dignidade humana e na justiça social.

**Palavras-chave:** igualdade laboral, discriminação, direitos laborais, desigualdade estrutural, normativa jurídica.

==== o =====

### **INTRODUCCIÓN**

Según Guamani (2024) la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ecuatoriano constituye un principio jurídico fundamental reconocido en la Constitución de la República del Ecuador y desarrollado en la normativa laboral vigente. No obstante, pese a su consagración expresa, la aplicación efectiva de este principio enfrenta dificultades en la práctica, lo que evidencia una brecha entre el reconocimiento normativo y su materialización en las relaciones laborales. En este sentido, factores como el género, la pertenencia étnica, la condición de discapacidad, el nivel socioeconómico o el lugar de residencia continúan influyendo en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en las posibilidades de desarrollo profesional.

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 (Fernández y García, 2023).

Estas diferencias no responden exclusivamente a decisiones individuales, sino que se encuentran vinculadas a elementos estructurales del mercado laboral ecuatoriano y a debilidades institucionales en los mecanismos de implementación y control de la normativa vigente. En consecuencia, la existencia de un marco jurídico relativamente amplio no ha sido suficiente para garantizar el ejercicio pleno del derecho a la igualdad material y a la no discriminación en el ámbito laboral.

El presente artículo tiene como objetivo analizar la igualdad de oportunidades en el trabajo desde una perspectiva jurídico normativa. Para ello, se examinan las disposiciones constitucionales y legales que regulan este principio en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, así como los principales obstáculos de carácter institucional, económico y administrativo que inciden en su limitada eficacia. Asimismo, se proponen lineamientos orientados a fortalecer la aplicación de dichas normas, en concordancia con los principios constitucionales que rigen el sistema laboral.

La raíz de esta situación puede atribuirse a las reservas generadas por su implementación, dado que plantea cuestionamientos sobre el ejercicio del derecho fundamental a la igualdad y sobre la prohibición de discriminación por razón de sexo en su interpretación tradicional.

Estas reticencias se derivan, en parte, de la tensión existente entre la normativa vigente, que reconoce de manera amplia la igualdad formal, y las prácticas jurídicas y administrativas que aún reproducen criterios tradicionales de diferenciación de género. En consecuencia, la efectiva materialización del principio de igualdad se encuentra condicionada por la persistencia de patrones interpretativos que limitan su alcance y dificultan la tutela judicial de los derechos afectados.

La implementación de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral o en otros espacios de interacción social plantea desafíos en términos de armonización normativa y de coherencia entre los distintos niveles del ordenamiento jurídico. Esta situación evidencia la necesidad de un enfoque interpretativo que, sin desconocer la tradición jurídica, asegure que el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por sexo se traduzcan en efectos concretos y verificables, cumpliendo así con la finalidad constitucional de proteger la dignidad y derechos de las personas.

Es clave reconocer que la igualdad de oportunidades no se agota en el acceso formal al empleo, más bien comprende la permanencia, capacitación, promoción y estabilidad laboral. De acuerdo con Ruiz et al. (2025) la falta de políticas públicas integrales enfocadas en reducir las brechas estructurales que deriven en escenarios de desigualdad que afectan significativamente a los grupos que históricamente son excluidos como mujeres o personas en situación de vulnerabilidad. La igualdad tiene que ser comprendida no únicamente como un principio jurídico, es un eje transversal en la justicia social que requiere de acciones y mecanismos que logren ser efectivos para la protección.

El Estado ecuatoriano cuenta con un papel elemental como garante de los derechos laborales, dado que es responsable de la formulación de políticas públicas y de la fiscalización del cumplimiento de tales políticas. Sin embargo, la falta de capacidad institucional, la ausencia de un seguimiento a las denuncias por discriminación y la limitada cultura de respeto por los derechos laborales condicionan la consolidación de un contexto laboral que sea equitativo. Esta situación presenta el requerimiento continuo de fortalecer los organismos de control y de fomentar una cultura jurídica centrada en igualdad, respeto y dignidad.

El sector privado cumple un rol decisivo para la promoción de contextos laborales inclusivo, ya que es el principal generador de empleo en el Ecuador (Delgado & Macías, 2025). La adopción de mejores prácticas empresariales, políticas de equidad salarial, programas de inclusión laboral y procesos de selección basados en transparencia son un elemento esencial para minimizar la discriminación estructural. No obstante, la falta de sanciones efectivas y de incentivos ha limitado al compromiso real de gran parte de los empleadores con el principio de igualdad.

El análisis de la igualdad de oportunidades en el contexto laboral no únicamente presenta relevancia jurídica de la misma forma mantiene importancia social y económica, puesto que su garantía contribuye al desarrollo sostenible, cohesión social y fortalecimiento del Estado como garante de justicia y derecho. Abordar esta temática desde una visión integral ayuda a entender que la igualdad no únicamente es vinculación, se convierte en una obligación jurídica, por lo tanto, es indispensable consolidar un sistema normativo y práctico que garantice el respeto al derecho laboral fomentando un mercado de trabajo inclusivo, justo y equitativo con los principios constitucionales.

### **Metodología**

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a comprender la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ecuatoriano desde una perspectiva jurídico-normativa. Este enfoque permitió analizar el fenómeno en su contexto real, priorizando la interpretación de normas, doctrinas y aportes académicos relevantes (Espinoza-Freire, 2025). Se adoptó un diseño de tipo documental, sustentado en la revisión sistemática de fuentes bibliográficas especializadas, tales como artículos científicos, normativa nacional e instrumentos internacionales vinculados al derecho laboral y a la igualdad. En este sentido, la investigación se apoyó en la búsqueda estructurada de información en bases de datos científicas, siguiendo criterios de pertinencia, actualidad y rigor académico, lo cual garantizó la validez del análisis (Espinoza-Freire, 2025).

El método aplicado fue el analítico-sintético, mediante el cual se descompusieron los elementos jurídicos que configuran el principio de igualdad laboral, para posteriormente integrarlos en una interpretación coherente del problema estudiado. Asimismo, se empleó el método hermenéutico jurídico, que permitió interpretar el contenido de normas legales, principios constitucionales y textos doctrinarios, facilitando la comprensión de su alcance y aplicación en el contexto ecuatoriano (Adame Goddard, 2020). Este proceso interpretativo resultó fundamental para examinar las tensiones entre la igualdad formal y la igualdad material en las relaciones laborales, así como para identificar los vacíos en la aplicación normativa.

De igual manera, se incorporó el uso de la teoría fundamentada como estrategia de análisis cualitativo, lo que permitió construir categorías emergentes a partir de la información revisada, identificando patrones relacionados con la discriminación laboral, desigualdad estructural y eficacia normativa (Espinoza-Freire, 2024). Este procedimiento favoreció la generación de interpretaciones teóricas sustentadas en la evidencia documental. Además, se consideró la argumentación científica como herramienta metodológica clave para estructurar el análisis crítico y garantizar coherencia en la exposición de los resultados (Espinoza-Freire, 2021).

Finalmente, la investigación se enmarcó en los principios metodológicos propios del derecho y la literatura jurídica, priorizando el análisis reflexivo y crítico de los textos normativos y doctrinarios, lo que permitió comprender la igualdad laboral no solo como un mandato legal, sino como un fenómeno social complejo (Vásquez, 2024). Este enfoque integral contribuyó a formular conclusiones orientadas a fortalecer la efectividad del principio de igualdad en el ámbito laboral ecuatoriano.

## **DESARROLLO**

### **QUE ES LA IGUALDAD**

Según Fares et al. (2025) el principio de igualdad constituye uno de los pilares fundamentales del pensamiento jurídico contemporáneo y del sistema de derechos humanos, en tanto se erige como presupuesto indispensable para la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia. Desde una perspectiva jurídica, la igualdad se sustenta en el reconocimiento de la dignidad humana como valor intrínseco de todas las personas, lo que implica la obligación de garantizar condiciones equitativas para el ejercicio y desarrollo de sus derechos fundamentales. En el ámbito laboral, dicho principio adquiere una relevancia particular, al

tratarse de un espacio en el que confluyen derechos económicos, sociales y culturales, en el que históricamente se han manifestado diversas formas de exclusión y discriminación.

La igualdad de derechos es un principio que se encuentra contemplado en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, explica que el Estado velará para que las personas gocen de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin discriminación alguna. De acuerdo con lo mencionado por Vernaza-Fuentes et al. (2023) en el Ecuador dentro del ámbito laboral se observa que esta garantía no se encuentra tutelada, principalmente porque las mujeres sufren cotidianamente vulneración de sus derechos, debido a que en la sociedad hasta la actualidad existen criterios machistas, basados en la idea de que la mujer tiene que dedicarse solamente a labores del hogar, donde solo el hombre es quien debe trabajar con el fin de llevar sustento al hogar.

Como lo menciona el artículo 1 de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024), tiene por objeto hacer efectivo el principio constitucional de igualdad y no discriminación laboral de las personas por razones de etnia, lugar de nacimiento, sexo, edad, identidad de género, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, cualquier diferencia física, ni por cualquier otra disposición personas o colectiva temporal o permanente en el ámbito de decisión de las empresas privadas, públicas de economía mixta, comunitarias y de organismos del sector público (Thibault, 2022).

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sostiene que todas las personas deben tener las mismas posibilidades de acceder al empleo y de mantenerse en él. Para lograrlo, resulta imprescindible eliminar cualquier obstáculo que dificulte ese acceso o permanencia. Desde una perspectiva de igualdad formal, este principio implica que ningún factor de discriminación prohibido puede considerarse una razón válida para establecer diferencias, lo que supone la inexistencia de barreras legales que condicionen la participación en el mercado de trabajo por dichos motivos (Juca y Mocha, 2023, págs. 37-43).

El principio de igualdad ante la ley establece que todas las personas que habitan un país están sujetas a un mismo marco normativo y que las disposiciones legales deben aplicarse de manera uniforme, lo que reafirma el carácter universal de la ley. Este principio fue incorporado en el Código Civil promulgado en 1857, el cual contó con un periodo de vacancia prolongado con el propósito de permitir su conocimiento general, dado que se concebía como un cuerpo normativo destinado a regular la vida de las personas desde su nacimiento hasta su fallecimiento. La igualdad ante la ley, consagrada constitucionalmente y desarrollada por el Código Civil, se ha mantenido a lo largo de las distintas constituciones, incluida la Constitución de 2008, que la reconoce expresamente en su artículo 66, numeral 4.

No obstante, la materialización del principio de igualdad en el ámbito laboral enfrenta diversos desafíos de carácter estructural (Gil, 2024). Entre ellos se destacan la persistencia de estereotipos de género, la discriminación por razones de edad, la exclusión de personas con discapacidad y las desigualdades socioeconómicas que condicionan el acceso a empleos de calidad. Estas prácticas, muchas veces naturalizadas, evidencian que la vigencia efectiva del principio de igualdad no depende exclusivamente de su reconocimiento normativo, sino también de su aplicación real y de la transformación de patrones culturales arraigados.

Desde esta perspectiva, la igualdad debe concebirse no solo como un derecho subjetivo, sino también como un objetivo de carácter colectivo y una responsabilidad compartida (García et al., 2025). El Estado, los empleadores y la sociedad en general desempeñan un rol fundamental en la construcción de entornos laborales justos e inclusivos. La formulación e implementación de políticas públicas, la aplicación efectiva de la normativa laboral y el fortalecimiento de una cultura de respeto a los derechos humanos constituyen elementos esenciales para avanzar hacia una igualdad de oportunidades real en el mundo del trabajo.

La dignidad es relevante al momento en el respeto de un derecho es acompañado del respeto de todos los otros derechos. No hay derechos más importantes ni menos importantes, todos son de igual importancia. Ningún derecho puede ser cedido o renunciado por ninguna causa o

precio. Nadie puede decidir ni nada puede justificar que un derecho sea desconocido o quebrantado, ni siquiera por la voluntad de la mayoría de los miembros de la comunidad nacional o local, o por su totalidad (Alves, 2024).

Según Suqui y Gamboa (2023) la igualdad en el ámbito laboral presenta una dimensión jurídica, social y económica indisoluble. Factores como la informalidad, la precarización del empleo, las limitaciones en el acceso a la educación y la capacitación profesional inciden directamente en las oportunidades reales de las personas. En el caso ecuatoriano, estas condiciones afectan de manera desproporcionada a determinados sectores de la población, lo que demuestra que el análisis del principio de igualdad debe realizarse en relación con el contexto socioeconómico en el que se desarrolla. En consecuencia, la efectividad de este principio depende, en gran medida, de la adopción de políticas públicas integrales que aborden las causas estructurales de la desigualdad.

La igualdad de género no se limita a garantizar un trato idéntico entre hombres y mujeres, sino que implica cuestionar y desmontar los patrones masculinos que se encuentran arraigados en numerosas normas jurídicas e instituciones sociales. En este sentido, resulta insuficiente centrarse en debates meramente formales sobre igualdad o diferencia, orientados a determinar cuándo debe aplicarse un trato igual o diferenciado, pues tales enfoques suelen reproducir, en la práctica, situaciones de desventaja para las mujeres. No obstante, la deconstrucción normativa por sí sola no resulta suficiente, ya que a lo largo del tiempo se han consolidado prejuicios y estereotipos de género que influyen de manera persistente en las relaciones sociales y jurídicas (García y Cedres, 2024).

### **PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL MARCO LABORAL**

Principio de igualdad ante la ley de la prestación de actividades tanto privadas como públicas, en consideración de que esas actividades no tienen diferencias notorias entre ellas. La figura estatutaria del funcionario público no es óbice per sede que el funcionario público sea comprendido en el marco regulatorio del Derecho del Trabajo, a razón de que hay otras categorías de trabajadores que tienen regulación diferencial como los rurales, marítimos, entre otros. Posición mixta, que propone la construcción de un Derecho General del Trabajo aplicable indiscriminadamente tanto al sector público como al privado. Es decir, tendrá primacía sobre las ramas del Derecho por revestir rango constitucional (Suqui y Gamboa, 2023).

Desde una perspectiva constitucional, la igualdad en el trabajo no se configura como una simple aspiración social, sino como un mandato jurídico de aplicación directa e inmediata. Como se ha podido verificar, la historia de la igualdad, como principio general y, la ignorancia de los derechos de la mujer en comparación con el hombre ha sido una temática sostenida. Esto ha provocado que aparezcan dos criterios fundamentales, que se han contrapuesto, como si uno fuera la antítesis del otro. Por una parte, aparece el mandato de preservar el principio de equidad de derechos de los seres humanos y por otra, la necesidad de erradicar la violencia contra la mujer y otros miembros del núcleo familiar con una legislación basada en la desigualdad procesal y sustantiva. Es esta controversia la que ha suscitado la preocupación objeto de este estudio y que la comunidad jurídica ecuatoriana se cuestiona (Moraru, 2023, pág. 24).

Según García (2023) "la igualdad en el ámbito laboral es base primordial para asegurar que todas las personas cuenten con Derecho para acceder, permanecer y desarrollarse en un empleo sin ser objeto de discriminación por razones de experiencia, méritos o formación". Este principio demanda que los procesos de selección, contratación, promoción y permanencia en el trabajo sean basados solamente en criterios razonables y objetivos que mantengan vinculación con las funciones y responsabilidades del cargo a desempeñar. Cualquier manera de trato diferenciado que no sea parte de una justificación legítima, proporcional e innecesaria, no contará con el sustento constitucional ilegal, dado que vulnera el principio de igualdad y el derecho al trabajador a condiciones justas y dignas. El Estado y los empleadores cuentan con la obligación de sancionar, prevenir y radicar cualquier tipo de práctica discriminatoria

garantizando un contexto laboral inclusivo que respete la dignidad de las personas y fomente la equidad como parte principal de la justicia social.

El principio de igualdad no se limita solamente al acceso a empleo, de la misma forma se extiende a todas las etapas de la relación laboral. Durante la vigencia del contrato de trabajo, los trabajadores tienen derecho a un trato digno y equitativo en aspectos de remuneración, condiciones laborales, acceso a capacitación, oportunidades de promoción y evaluación del desempeño. La presencia de diferencias salariales o de condiciones de trabajo entre personas que realizan funciones equivalentes sin una justificación razonable y objetiva, es parte de discriminación que se encuentra prohibida en el ordenamiento jurídico (Pangol y Romero, 2023).

El principio de igualdad no únicamente se rige al transcurso de la vigencia de la relación laboral, asimismo es proyectada hasta su finalización. En tal sentido, el despido o cualquier tipo de terminación de la relación de trabajo no puede ser basada en motivos discriminatorios, ya que vulnera los derechos constitucionales y laborales (Cristóbal, 2022). Al emplearse criterios de prohibición para justificar la terminación de un contrato, se configura una infracción grave al principio de igualdad, que deriva en una responsabilidad jurídica para el empleador y habilita al trabajador a acceder a mecanismos de reparación.

Los conceptos de igualdad y desigualdad surgen a partir del reconocimiento de las similitudes y diferencias presentes en los fenómenos naturales, sociales y del pensamiento; sin embargo, la igualdad se ha consolidado como una de las aspiraciones fundamentales de los pueblos, que a lo largo de la historia han procurado reivindicarla y positivizarla en los ordenamientos jurídicos como un derecho.

El marco laboral también impone deberes positivos al Estado. No basta con prohibir la discriminación; resulta necesario adoptar políticas públicas orientadas a promover la inclusión laboral y a reducir las brechas existentes en el mercado de trabajo. En este contexto, el Estado ecuatoriano se encuentra obligado a diseñar e implementar programas que fomenten el empleo digno y la igualdad de oportunidades.

En este sentido, los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador refuerzan el contenido del principio de igualdad en el ámbito laboral. Particular relevancia tiene el Convenio N.º 111 de la OIT, que define la discriminación en materia de empleo y ocupación obliga a los Estados a formular y aplicar políticas nacionales destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. Este convenio constituye un parámetro interpretativo obligatorio para el ordenamiento jurídico interno (Hernández, 2025).

No obstante, la aplicación efectiva del principio de igualdad en el marco laboral enfrenta diversos desafíos. La persistencia de la informalidad, la debilidad de los mecanismos de control y la normalización de prácticas discriminatorias dificultan la materialización de la igualdad jurídica. En muchos casos, la falta de conocimiento de los derechos laborales y el temor a represalias impiden que las personas trabajadoras accedan a los mecanismos de protección disponibles.

Desde una perspectiva jurídica integral, el principio de igualdad en el trabajo exige la participación activa de todos los actores involucrados en la relación laboral. Los empleadores deben adoptar políticas internas orientadas a prevenir la discriminación, mientras que el Estado debe garantizar mecanismos eficaces de supervisión, sanción y reparación. Solo a través de una aplicación rigurosa de la normativa laboral es posible asegurar el respeto efectivo de este principio.

De acuerdo con Orcasita et al. (2022) el principio de igualdad en el marco laboral constituye una garantía esencial para el ejercicio del derecho al trabajo digno como eje central. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, este principio se encuentra sólidamente respaldado por la Constitución, la legislación laboral y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado. Sin embargo, su eficacia depende de su correcta aplicación y del compromiso real de los actores públicos y privados para erradicar la discriminación y promover relaciones laborales justas y equitativas.

## **BRECHAS Y DESIGUALDADES LABORALES**

Las brechas y desigualdades laborales constituyen un reto jurídico estructural que pone a prueba la eficacia de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral ecuatoriano. La Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 11, 66, 275 reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas, estableciendo que todas las personas gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin distinción alguna.

La persistencia de prácticas discriminatorias evidencia la existencia de una brecha entre la igualdad formal consagrada en la ley y la igualdad material exigible en la práctica, lo que requiere un análisis jurídico centrado en la responsabilidad del Estado, la obligación de los empleadores y la efectividad de los mecanismos de fiscalización y sanción previstos en la normativa vigente (Bernal, 2025).

La Constitución señala en sus artículos 5, 8 que la igualdad es un principio rector vinculante para la actuación del Estado y de los particulares. En el ámbito laboral, esto implica que los empleadores deben garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor, estabilidad en el empleo y condiciones laborales libres de discriminación, mientras que el Estado debe asegurar la existencia de mecanismos efectivos de supervisión, inspección y sanción frente a incumplimientos.

En América Latina mantener una remuneración equitativa es considerado uno de los problemas más frecuentes, incluyendo el 44% de las mujeres que no alcanzan un equilibrio entre lo familiar y laboral (Trejo, 2024). Para un mejor análisis se considera la segregación vertical que es conocida como techo de cristal al referirse a las mujeres que enfrentan situaciones adversas para obtener un puesto laboral de tipo superior, ya que en la realidad la mayoría de las mujeres ocupan cargos técnicos y de menor participación lo que les representa menores ingresos. La segregación horizontal se refiere a la forma tradicional de distribución de actividades entre hombres y mujeres, considerando los roles más significativos como el reproductivo para la mujer, siendo desvalorizadas profesional, social y financieramente.

Las desigualdades salariales constituyen una de las variables más analizadas debido a su impacto directo sobre los ingresos de la población. Según Sossdorf (2024) existe una relación estrecha entre la disparidad en los salarios y la distribución de la renta. Incremento en estos indicadores refleja un aumento en los niveles de desigualdad. Este fenómeno se observa a través de cambios en las tasas salariales, la ampliación de los rangos de ingresos y la modificación de las estructuras salariales. El incremento de las desigualdades puede derivarse tanto del crecimiento de los salarios más elevados como de la disminución relativa de los salarios más bajos, lo que genera, en este último caso, un aumento de trabajadores en situación de pobreza relativa.

Entre las desigualdades laborales más evidentes se encuentra la diferenciación entre el empleo a tiempo completo y el empleo a tiempo parcial, ya que esta modalidad reproduce la disparidad salarial y condiciona la participación en el mercado laboral; a pesar de que el salario por hora sea equivalente, la menor jornada minimiza significativamente el ingreso total. A lo que se suma las jornadas en exceso, aunque no siempre afecta el salario, deterioran la salud y complican la conciliación entre la vida personal y laboral (Valenzuela et al., 2024). Además, la flexibilidad horaria constituye una fuente de desigualdad, puesto que suele ser impuesta unilateralmente por medio de turnos rotativos, trabajo nocturno o en fines de semana y horarios variables que producen inestabilidad y precariedad.

Las desigualdades de reconocimiento social generan que no solo los empleos se diferencian por cuestiones de salario, tenencia, sino que también lo hacen por su diverso grado de reconocimiento social. En gran medida la construcción cultural neoliberal ha generado una degradación de los empleos manuales, algo que afecta a la visión que la gente tiene de los empleos y que tiende a incrementar las desigualdades en otros ámbitos. El debate impulsado por economistas y sociólogas feministas sobre la subvaloración histórica de actividades tradicionalmente vinculadas al género femenino son una de las claves principales para entender el origen estructural de la brecha salarial. Este enfoque coloca en relieve que el valor

asignado al trabajo no responde solamente a criterios objetivos de productividad o cualificación de la misma forma se encuentra condicionado por convenciones sociales, jerarquías simbólicas y estereotipos de género que influyen directamente en la forma en la que el mercado laboral remunera y reconoce ciertas ocupaciones (Iglesias et al., 2025).

La discriminación por edad constituye una manera de desigualdad laboral contraria a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. La exclusión de personas jóvenes o de trabajadores adultos sin una justificación razonable y objetiva vulnera los derechos fundamentales y configura la práctica ilegítima. Según Ormaza et al. (2024) el ordenamiento jurídico impone a que los empleadores cuenten con el deber de asegurar igualdad en el acceso, promoción laboral y permanencia, además de adoptar medidas internas que ayuden a prevenir estos comportamientos y garanticen una sanción efectiva.

La desigualdad de género entre hombres y mujeres ha sido una constante histórica en la mayoría de las sociedades, manifestándose en diferentes épocas y contextos. Esta desigualdad se traduce principalmente en discriminación y desventaja para la mujer en la esfera pública, limitando sus oportunidades de desarrollo personal y social en comparación con los hombres. En términos generales, la desigualdad genera efectos negativos en la economía, ya que quienes la sufren enfrentan mayores dificultades para alcanzar metas que, de manera directa o indirecta, contribuyen al dinamismo económico de los territorios. Sin embargo, en ciertos casos, la desigualdad puede actuar como un estímulo para el progreso social individual, incentivando el esfuerzo para ascender en la estructura social, lo cual podría tener repercusiones positivas en el crecimiento económico.

La desigualdad de género es una realidad difícil de erradicar, pero esta, se podría reducir con políticas que promuevan la justicia y la igualdad de género. Otra cosa sería la transmisión de valores morales, sociales, y culturales donde la formación y la educación deben jugar un papel destacado para conseguir la tan deseada igualdad en el más amplio sentido, no solo la igualdad de género.

El Estado, por su parte, tiene la responsabilidad de implementar políticas públicas de inclusión y monitoreo del cumplimiento normativo, asegurando que las leyes sobre igualdad laboral no queden en la formalidad (Ramírez y Pazmay, 2025). Esto incluye la capacitación de funcionarios de inspección laboral, el establecimiento de protocolos de denuncia accesibles y el seguimiento a la aplicación de sanciones efectivas. La omisión de estas acciones no solo representa un incumplimiento del deber estatal, sino también un riesgo de perpetuación de desigualdades estructurales, lo que refuerza la necesidad de una acción jurídica proactiva y coordinada.

Los hogares de clases trabajadoras lo tienen difícil para controlar y gestionar su tiempo y acceder a horarios flexibles. Esta desventaja es doble para las mujeres de clases trabajadoras, que se enfrentan a una doble inflexibilidad: en el empleo y en la familia. El cuidado de niños y el trabajo doméstico son las actividades que se llevan la mayor parte del tiempo no remunerado. Mientras que el tiempo dedicado al trabajo doméstico es más o menos flexible, la gran mayoría del tiempo de cuidado de niños es inflexible, el denominado en la literatura sobre cuidados a la infancia como "cuidado físico (o rutinario)": un cuidado que incluye actividades como cambiar pañales, dar de comer o acostar al niño y que cubre las necesidades básicas de este.

## **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT) FRENTE A LA IGUALDAD LABORAL**

La OIT, fundada en 1919 como agencia especializada de la Sociedad de Naciones y actualmente parte del sistema de Naciones Unidas, tiene como mandato central la promoción de los derechos laborales, el fomento de oportunidades de empleo decente y la mejora de las condiciones de trabajo a nivel global (Pangol y Romero, 2023). En el ámbito jurídico, la OIT constituye un referente normativo fundamental en la articulación de estándares internacionales que protegen la igualdad en el trabajo, entendida como la ausencia de discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, edad u otras

condiciones personales. La importancia de la OIT radica en que sus convenios y recomendaciones, aunque de carácter internacional, generan obligaciones jurídicas vinculantes para los Estados miembros que los ratifican y sirven de guía interpretativa para los tribunales nacionales en materia laboral.

En el marco de la igualdad laboral, la OIT ha desarrollado un conjunto de instrumentos jurídicos que buscan erradicar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades (Mangarelli, 2024). Entre los más relevantes se encuentra el Convenio N.º 100 sobre Igual Remuneración, establece la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Complementariamente, el Convenio N.º 111 sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o social, lo cual constituye un principio fundamental en la configuración de los sistemas jurídicos nacionales que buscan incorporar la igualdad como derecho laboral sustantivo

Desde una perspectiva jurídica, la OIT no se limita a la simple formulación de principios abstractos, sino que establece mecanismos concretos de implementación y supervisión. Los Estados miembros que ratifican sus convenios se comprometen a incorporar estos estándares en su legislación interna, generando un vínculo jurídico que puede ser invocado ante órganos judiciales o administrativos. Por ejemplo, el seguimiento de los convenios por parte del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) permite evaluar periódicamente si los países cumplen con sus obligaciones en materia de igualdad laboral, lo cual otorga una dimensión coercitiva indirecta a los instrumentos de la OIT, reforzando la función jurídica de estos como normas de referencia obligatoria para los legisladores y jueces nacionales.

En el contexto contemporáneo, la OIT ha enfatizado la necesidad de abordar la desigualdad laboral desde una perspectiva integral, promoviendo no solo la igualdad formal, sino también la igualdad sustantiva. De acuerdo con Arango et al. (2023) implica la adopción de políticas que corrijan desequilibrios estructurales que perpetúan la discriminación, tales como la brecha salarial de género, la segregación ocupacional y la precarización de ciertos grupos de trabajadores. Jurídicamente, esta estrategia se traduce en la recomendación de reformas legales que fortalezcan la protección contra el despido discriminatorio, la promoción de licencias parentales equitativas y la implementación de sistemas de inspección laboral que detecten prácticas discriminatorias en el ámbito privado y público.

La OIT ha promovido el desarrollo de estándares internacionales sobre género y diversidad laboral, destacando la necesidad de medidas afirmativas que permitan corregir desigualdades históricas (Donoso et al., 2025). Desde la perspectiva del derecho comparado, estos instrumentos facilitan la armonización legislativa entre distintos Estados, permitiendo la convergencia hacia criterios mínimos de igualdad laboral que trascienden fronteras nacionales. Esto es particularmente relevante en el contexto de la globalización económica, donde la movilidad transnacional de trabajadores y la interacción de sistemas legales diversos requieren la existencia de referencias jurídicas internacionales consistentes.

De tal manera la OIT desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad laboral desde un enfoque jurídico. Sus convenios y recomendaciones constituyen instrumentos normativos que obligan a los Estados a adoptar medidas legales efectivas contra la discriminación, a supervisar su cumplimiento y a garantizar un trato equitativo en el empleo. La integración de estos estándares en la legislación nacional fortalece la protección de los derechos laborales, proporciona criterios interpretativos para los tribunales y contribuye a la construcción de un marco jurídico internacional que reconoce la igualdad como principio fundamental del trabajo decente. Según Ushakova (2025) la labor de la OIT no solo refleja un compromiso con la justicia social, sino que consolida una arquitectura jurídica global destinada a proteger a los trabajadores frente a la discriminación y a promover la equidad como derecho fundamental.

Así mismo la OIT constituye un instrumento jurídico de alcance global que consolida la igualdad laboral como principio fundamental del derecho internacional del trabajo. Su relevancia radica no solo en la elaboración de normas técnicas y recomendaciones, sino en la creación de un marco legal que obliga a los Estados a armonizar su legislación interna con estándares internacionales. Desde la perspectiva del Derecho, esto refuerza la obligatoriedad del principio de igualdad, estableciendo criterios claros para interpretar conflictos laborales, evaluar políticas de contratación y sancionar prácticas discriminatorias. La integración de los convenios de la OIT en los sistemas jurídicos nacionales permite que la igualdad en el empleo no sea solo un ideal abstracto, sino un derecho exigible por los trabajadores a través de mecanismos judiciales y administrativos.

En definitiva, la labor de la OIT trasciende la simple regulación normativa, pues impulsa un proceso de armonización legal y jurisprudencial que fortalece el Estado de derecho en materia laboral. Los tribunales, al invocar los convenios de la OIT como fuentes interpretativas, contribuyen a la uniformidad de criterios sobre igualdad y no discriminación, generando precedentes que impactan directamente en la construcción de derechos laborales efectivos. Por ello, la OIT puede considerarse un actor jurídico estratégico en la consolidación de políticas públicas que protejan a los trabajadores más vulnerables, promoviendo la justicia laboral y la equidad como elementos inseparables del Derecho moderno. La articulación de estas normas internacionales con la legislación nacional reafirma que la igualdad laboral no es una aspiración ética, sino una obligación jurídica que debe cumplirse y respetarse en todos los niveles del ordenamiento jurídico.

## **DISCUSIÓN**

El análisis realizado muestra que, aunque el principio de igualdad se encuentra bien consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y en la normativa laboral vigente su aplicación en el ámbito práctico es limitado y desigual. La igualdad se comprende como un ideal ético y un mandato jurídico vinculante que debe asegurar que todas las personas cuenten con condiciones equitativas en acceso, permanencia y desarrollo en el contexto laboral. Sin embargo, la existencia de prácticas discriminatorias evidencia una amplia brecha entre la igualdad formal proclamada por la ley y la igualdad material que es exigida en la realidad social.

Dentro de los principales factores que condicionan la efectividad de este principio es la permanencia de patrones culturales que producen estereotipos de género, afirmación que se vincula con lo señalado por Vernaza-Fuentes et al. (2023) donde las mujeres siguen enfrentando barreras estructurales producto de la concepción machista que las relegan a papeles domésticos y a puestos de baja jerarquía. Esta situación refleja fenómenos de segregación vertical y horizontal que limitan el acceso a cargos de decisión e incrementan brechas salariales injustificadas. La desigualdad no se manifiesta solamente por la omisión normativa de la misma forma por la falla estructural que enfrentan las relaciones laborales.

Aunque la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres es un avance favorable al prohibir cualquier tipo de discriminación su eficiencia depende en gran medida de la presencia de mecanismos reales para control, sanción y fiscalización (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024). La sola promulgación de normativa no resulta suficiente al momento en el que no se acompaña las políticas públicas integrales, formación en derechos laborales y fortalecimiento de instituciones aspectos vinculados con lo mencionado por Arango et al. (2023), que manifiesta que la responsabilidad no recae solo en el estado de la misma forma los empleadores son los que se encuentran jurídicamente en la obligación de asegurar en entornos laborales libres de discriminación.

La experiencia latinoamericana refuerza este problema al presentar inequidad salarial y falta de conciliación entre la vida laboral y familiar que afecta de forma desproporcionada a las mujeres, argumentos que guardan estrecha relación con lo mencionado por Fares et al.

(2023), que demuestran que la igualdad no tiene que reducirse a un principio abstracto, más bien debe interpretarse en condiciones concretas de la justicia social.

La OIT a través de sus convenios, proporciona un marco normativo de referencia que respalda la obligación del Estado ecuatoriano para adoptar medidas efectivas en contra de la discriminación laboral afirmación que se relaciona con lo mencionado por Ormaza et al. (2024), en donde la verdadera materialización del principio de igualdad demanda de no solamente normativa adecuada. Se requiere una transformación estructural que ayude a superar las brechas históricas y asegurar respeto por la fuerza de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Aunque el ordenamiento jurídico nacional reconoce abiertamente al principio de igualdad y no discriminación en el campo laboral, su aplicación práctica se encuentra condicionada por diferentes factores, entre ellos el machismo, la presencia de brecha salariales, estereotipos de género y segregación ocupacional, demuestran que la igualdad sigue siendo complejo, ya que no se traduce a condiciones de práctica real, en donde la equidad sea para todas las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y las disposiciones en la Constitución representan avances normativos significativos; no obstante, su eficiencia depende en gran medida de la capacidad del Estado para asegurar el cumplimiento de cada ley. La debilidad de los sistemas de fiscalización, la ausencia de sanciones efectivas y la falta de capacitación en derechos laborales condicionan que estas normas puedan erradicar por completo las prácticas discriminatorias que afectan la forma estructural.

La superación de las desigualdades laborales demanda de no solamente reformas legales. De la misma forma se requiere un cambio cultural e institucional que fomente la igualdad en sentido material. La adopción efectiva de los estándares de la OIT en conjunto con políticas públicas integrales ayuda a desarrollar un contexto laboral justo, inclusivo y respetuoso con la dignidad de las personas fortaleciendo el Estado constitucional en materia de derechos y justicia.

## **LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

La presente investigación se centró en un enfoque cualitativo de tipo documental, lo que implicó una dependencia exclusiva de fuentes bibliográficas, normativas y doctrinarias, sin la incorporación de trabajo de campo o evidencia empírica directa. Esta limitación restringió la posibilidad de contrastar los hallazgos con percepciones de actores sociales involucrados en el ámbito laboral, como trabajadores, empleadores o autoridades. Asimismo, el análisis se circunscribió al contexto ecuatoriano, lo que limita la generalización de los resultados a otros entornos jurídicos o realidades socioeconómicas diferentes.

## **ESTUDIOS FUTUROS**

Se sugiere que futuras investigaciones incorporen enfoques mixtos que permitan complementar el análisis jurídico con evidencia empírica, a través de entrevistas, encuestas o estudios de caso en el ámbito laboral. Asimismo, resulta pertinente profundizar en el análisis comparado con otros ordenamientos jurídicos de la región latinoamericana, con el fin de identificar buenas prácticas en la implementación del principio de igualdad. También se recomienda abordar el impacto de políticas públicas específicas y mecanismos de control en la reducción de brechas laborales, especialmente en grupos en situación de vulnerabilidad.

## **RECONOCIMIENTO**

Los autores expresan su sincero agradecimiento a los especialistas que, con sus aportes académicos y observaciones críticas, contribuyeron al desarrollo de la presente investigación. De igual manera, se reconoce el apoyo de los colegas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyo acompañamiento

académico y profesional fortaleció la calidad del estudio. Asimismo, se valora el acceso a recursos bibliográficos y bases de datos científicas que hicieron posible la construcción teórica del trabajo.

### **CONTRIBUCIÓN DE COAUTORES**

Jonathan Antony Celin-Toledo: participó en la conceptualización de la investigación, revisión bibliográfica, análisis jurídico y redacción del manuscrito. Ana Cristina Pachano-Zurita: contribuyó en la estructuración metodológica, interpretación de resultados, revisión crítica del contenido y validación final del artículo.

### **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS**

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés en relación con la publicación del presente artículo, y que el mismo se ha desarrollado bajo principios de ética, transparencia y rigurosidad científica.

### **REFERENCIAS**

- Adame Goddard, J. (2020). La interpretación de textos jurídicos. *Problema anuario de filosofía y teoría del derecho*, (14), 175-215.
- Alves da Silva, F. (2024). Trayectorias de igualdad de género: entre fundamentos democráticos y desafíos a la dignidad humana. *Revista Jurídica Crítica Y Derecho*, 5(8), 1-17. <https://doi.org/10.29166/cyd.v5i8.5411>. doi:10.29166/cyd.v5i8.5411
- Arango Benjumea, J. J., Montoya Agudelo, C. A., & Vásquez Mira, M. Á. (2023). La no discriminación laboral como componente del trabajo decente para la dignidad humana. *Revista Lasallista de Investigación*, 20(2), 99-125. doi:10.22507/rli.v20n2a6
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. (20 de Octubre de 2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.PDF](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Registro Oficial Suplemento No. 481, 19 de enero de 2024). Obtenido de [https://www.uasb.edu.ec/observatorio-pyme/wp-content/uploads/sites/6/2024/02/registro\\_oficial\\_-\\_ley\\_organica\\_para\\_la\\_igualdad\\_salarial.pdf](https://www.uasb.edu.ec/observatorio-pyme/wp-content/uploads/sites/6/2024/02/registro_oficial_-_ley_organica_para_la_igualdad_salarial.pdf)
- Bernal Pérez, M. (2025). Equidad e inclusión laboral: un enfoque desde los derechos humanos en el ámbito empresarial. *Imperium Académico Multidisciplinary Journal*, 2(4), 1-12. doi:10.63969/hs54s367
- Cristóbal Roncero, R. (2022). La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: especial referencia a la propuesta de directiva sobre igualdad retributiva. *Revista Derecho Social Y Empresa*, (16), 41-65. <https://doi.org/10.18172/redsye.6230>
- Delgado-Acosta, L. G., & Macías-Zambrano, N. A. (2025). Inclusión laboral de mujeres en cargos directivos en empresas privadas de la ciudad de Portoviejo. *MQRInvestigar*, 9(1). doi:10.56048/MQR20225.9.1.2025.e293
- Donoso Estrada, K. V., Zurita Avalos, L. A., Soldado García, A. L., & Merino Zumba, O. M. (2025). Impacto de la globalización en los derechos laborales y sociales: cómo los marcos constitucionales enfrentan los retos impuestos por la globalización, especialmente en derechos laborales, sociales y económicos: Impact of globalization on labor and social rights: how constitutional frameworks address the challenges imposed by globalization, especially in labor, social, and economic rights. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 6(1), Pág. 80-97. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v6i1.394>

- Espinoza-Freire, E. E. (2021). La argumentación científica una herramienta didáctica. *Revista Uniandes Episteme*, 8(1), 106-121.
- Espinoza-Freire, E. E. (2024). Teoría Fundamentada: evolución, principios y aplicaciones en la investigación cualitativa. *Sophia Research Review*, 1(1), 26-33.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). Estrategias de búsqueda de información en bases de datos científicas: Una guía práctica. *Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 647-658.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). La investigación cualitativa en la educación superior: enfoques, desafíos y perspectivas actuales. *Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1299-1310.
- Fares-Peñafiel, J. J., Cuchiparte-Pastuña, O. R., & García-Segarra, H. G. (2025). El principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el Estado Ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 8(2), 23-32.
- Fernández Artiach, P. y García Testal, E., (2023). Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los convenios 189 y 190 de la OIT. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–21. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8361>
- García Salas, A. I. (2023). Aplicación al ámbito laboral de las novedades introducidas por las últimas normas sobre igualdad de trato y no discriminación. (2023). *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4, 66-85. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7931>
- García-Cabrera, A. M., & Cedres-Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista de Ciencias Sociales (13159518)*, 30(1). doi:10.31876/rcs.v30i1.41639
- García-Lombeida, L. V., Córdova-Lombeida, M. D. R., Moreno-Lapo, N. K., & Correa-Núñez, E. B. (2025). Cumplimiento de los derechos laborales desde la perspectiva de DDHH: un estudio de la legislación ecuatoriana en sectores público y privados. *Space Scientific Journal of Multidisciplinary*, 3(4), 123-142. doi:10.63618/omd/ssjm/v3/n4/60
- Gil Alipi, J. A. (2024). El derecho a la igualdad: desafíos y perspectivas actuales. *Gestión*, 2(1), 189-196. Recuperado a partir de <https://revistap.ejeutap.edu.co/index.php/Gestion/article/view/135>
- Guamani Toapanta, J. E. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889. doi:10.37811/cl\_rcm.v8i2.11098
- Hernández J., B. A. (2025). Igualdad de oportunidades y de trato según la oit: un análisis integral: Equality of opportunity and treatment according to the ilo: a comprehensive analysis. *Investigación y Creatividad*, 21(2). Recuperado a partir de <https://revistasuba.com/index.php/INVESTIGACIONYCREATIVIDAD/article/view/1204>
- Iglesias Quintana, J., Vargas Dávalos, J., Garcés Adriano, M., & Tingo Quispe, Á. (2025). Igualdad de género y diversidad en el entorno laboral para la inclusión de grupos desfavorecidos. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*(3). doi:10.46377/dilemas.v12i3.4680
- Juca-Maldonado, F. X., & Mocha-Román, V. (2023). Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. *Revista Científica Episteme & Praxis*, 1(2), 37–43. doi:10.62451/rep.v1i2.19
- Mangarelli, C. (2024). Relaciones actuales entre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho del Trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*(57). doi:10.22187/rfd2024n57a1
- Moraru, G. F. (2023). La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento: la

- Directiva (UE) 2023/970. *Revista Justicia & Trabajo*, (3), 24-24. doi:10.69592/2952-1955-N3-DICIEMBRE-2023-ART9
- Orcasita, L. T., Yoshioka, A. M., Alonso, A., Heller, L., Grandjean, S., Paludi, M., & Gómez-Sejnavi, V. (2022). Avances en las prácticas de igualdad de género en organizaciones de América Latina. Revisión de literatura. *Cuadernos de Administración*, 35, 1-17. doi:10.11144/Javeriana.cao35.apigo
- Ormaza-Díaz, Y. C., Criollo-Caicedo, L. R., Guerra-Arévalo, J. G., & Lizcano-Chapeta, C. J. (2024). Análisis de la estabilidad, desigualdad y derechos de los trabajadores en el contexto ecuatoriano. *Verdad Y Derecho*, 3(3), 291-300. doi:10.62574/0hvdv044
- Pangol Lascano, A. M., & Romero Carrera, E. C. (2023). La igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 336-345. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3634>
- Ramírez Coque, G. E., & Pazmay Pazmay, P. D. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos constitucionales y estrategias de política pública para su garantía. *Polo del Conocimiento*, 10(5), 1220-1232. doi:10.23857/pc.v10i5.9503
- Ruiz Paucar, G. B., Muñoz Llanos, J. A., Proaño Pallo, J. J., Guillin Llanos, X. M., & Portugal Candelario, C. A. (2025). Eficacia de Políticas Públicas Sectoriales para Reducir la Desigualdad y Fortalecer la Seguridad Ciudadana en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 12316-12327. doi:10.37811/cl\_rcm.v9i1.16804
- Sosdorf González, F. (2024). La relación a largo plazo entre la productividad y los salarios reales: evidencia para América Latina en el período 1975-2018. *Estudios internacionales*, 56(208), 77-110. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-37692024000200077&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-37692024000200077&script=sci_arttext)
- Suqui Guaranga, J. P., & Gamboa Vargas, S. L. (2023). Principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral. *Código Científico Revista De Investigación*, 4(1), 102-125. doi:10.55813/gaea/ccri/v4/n1/110
- Thibault Aranda, J. (2022). Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas. *Trabajo y empresa*, 1(1), 115-135. doi:10.36151/TYE.2022.006
- Trejo Magaña, G. Y. (2024). Contribuciones y retos de las científicas sociales en El Salvador: Una perspectiva de género. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(5), 134-161. doi:10.5377/csh.v3i5.18880
- Ushakova, T. (2025). La justicia social de la OIT en cuatro estaciones. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 75(291), 5-34. doi:10.0.86.185/fder.24488933e.2025.291.90777
- Valenzuela Chicaiza, C. V., Pavón Pabón, A. F., Rodríguez Cisneros, L. M., & Galárraga Montalvo, N. J. (2024). Emprendimiento femenino y desigualdades laborales en fundación de Ecuador. *HOLOPRAXIS*, 8(2), 126-143. doi:10.61154/holopraxis.v8i2.367
- Vásquez, J. A. (2024). Metodología de investigación en Derecho y Literatura para la educación jurídica y derechos humanos. *Justicia*, 29(45).
- Vernaza-Fuentes, V. V., Urgiles-León, S. J., & del Cisne Guerrero-Luzuriaga, A. (2023). Violencia de género en el ámbito laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Esmeraldas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 67-75. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778125009>