



La discriminación laboral en Ecuador

Employment discrimination in Ecuador

Discriminação trabalhista no Equador

ARTÍCULO ORIGINAL

Sophia Elizabeth Cedeño Zambrano

secedenoz@ube.edu.ec

valen_tina75@hotmail.com

Eduardo Andres Navas Garcia

eanavasg@ube.edu.ec

edunavas1@hotmail.com

Edward Fabricio Freire Gaibor

effreireg@ube.edu.ec

edwfreireg@gmail.com



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.431>

Universidad Bolivariana del Ecuador. Duran, Ecuador

Artículo recibido: 6 de enero 2025 / Arbitrado: 10 de febrero 2025 / Publicado: 31 de diciembre 2025

RESUMEN

La investigación analizó la discriminación laboral en Ecuador a partir de un estudio de caso con enfoque cualitativo, orientado a comprender las brechas existentes entre el marco normativo y su aplicación efectiva. Se examinó la legislación vigente, incluyendo la Constitución, el Código del Trabajo y normas específicas sobre igualdad y discapacidad, junto con informes de organismos internacionales, jurisprudencia constitucional y casos emblemáticos como Furukawa. Asimismo, se consideraron entrevistas a expertos y el análisis de estudios académicos nacionales. Los resultados evidenciaron que, pese a contar con un marco legal progresista, persisten prácticas discriminatorias vinculadas al género, la discapacidad, la etnia y la orientación sexual, sostenidas por factores estructurales, culturales y una débil fiscalización estatal. Se concluyó que la limitada difusión de derechos, la insuficiencia institucional y los estereotipos sociales restringieron la efectividad normativa, lo que reforzó la necesidad de políticas públicas integrales con enfoque interseccional.

Palabras clave: Discriminación laboral; Igualdad de oportunidades; Empleo

ABSTRACT

The research analyzed labor discrimination in Ecuador based on a case study with a qualitative approach, aimed at understanding the existing gaps between the regulatory framework and its effective application. Current legislation was examined, including the Constitution, the Labor Code and specific norms on equality and disability, along with reports from international organizations, constitutional jurisprudence and emblematic cases such as Furukawa. Interviews with experts and analysis of national academic studies were also considered. The results showed that, despite a progressive legal framework, discriminatory practices related to gender, disability, ethnicity and sexual orientation persist, sustained by structural and cultural factors and weak state oversight. It was concluded that the limited dissemination of rights, institutional inadequacy and social stereotypes restricted regulatory effectiveness, which reinforced the need for comprehensive public policies with an intersectional approach.

Key words: Labor discrimination; Equal opportunities; Employment

RESUMO

A pesquisa analisou a discriminação no trabalho no Equador por meio de um estudo de caso com uma abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender as lacunas entre a estrutura normativa e sua aplicação efetiva. A legislação atual foi examinada, incluindo a Constituição, o Código do Trabalho e regulamentos específicos sobre igualdade e deficiência, juntamente com relatórios de organizações internacionais, jurisprudência constitucional e casos emblemáticos como Furukawa. Entrevistas com especialistas e análise de estudos acadêmicos nacionais também foram consideradas. Os resultados mostraram que, apesar de uma estrutura legal progressiva, as práticas discriminatórias relacionadas a gênero, deficiência, etnia e orientação sexual persistem, sustentadas por fatores estruturais e culturais e pela fraca supervisão do Estado. Concluiu-se que a disseminação limitada dos direitos, a inadequação institucional e os estereótipos sociais restringiram a eficácia normativa, reforçando a necessidade de políticas públicas abrangentes com uma abordagem interseccional.

Palavras-chave: Discriminação no trabalho; Igualdade de oportunidades; Emprego

INTRODUCCIÓN

La persistencia de la discriminación laboral constituye un desafío significativo para el desarrollo económico y social a nivel global. Diversos grupos enfrentan barreras estructurales en el acceso y la calidad del empleo, las cuales se manifiestan en desigualdades de género, disparidades étnicas y brechas asociadas al estatus socioeconómico. Estas formas de exclusión no solo vulneran derechos fundamentales, sino que también limitan la productividad, profundizan la desigualdad social y afectan el bienestar de millones de trabajadores en el mundo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, 2021).

En América Latina, estas problemáticas adquieren una mayor complejidad debido a la persistencia de altos niveles de informalidad laboral y a la debilidad de los sistemas de protección social. Las mujeres, los jóvenes, las personas afrodescendientes y los pueblos indígenas se insertan mayoritariamente en empleos precarios, con menores ingresos y escasas garantías laborales. En particular, las brechas de género en el mercado de trabajo se encuentran estrechamente vinculadas con la desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado, lo que restringe la participación y permanencia de las mujeres en empleos formales y de calidad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021, 2022).

En el contexto ecuatoriano, la discriminación laboral presenta patrones similares a los observados en la región. A pesar de los avances normativos orientados a garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación, persisten brechas salariales y desigualdades en el acceso al empleo adecuado entre hombres y mujeres. La Organización Internacional del Trabajo (2023) señala que la brecha salarial de género en Ecuador responde tanto a factores estructurales del mercado laboral como a prácticas discriminatorias que inciden en la subvaloración del trabajo femenino. De manera complementaria, los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo evidencian que la tasa de empleo adecuado de las mujeres continúa siendo inferior a la de los hombres, lo que refleja desigualdades persistentes en las oportunidades de inserción laboral formal y de calidad (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2023).

Este escenario pone de relieve la necesidad de analizar de manera crítica la dinámica de la discriminación laboral en el país y los factores estructurales que la sostienen. Aunque Ecuador cuenta con un marco legal que reconoce la igualdad de derechos y sanciona la discriminación, grupos como

mujeres, jóvenes, afrodescendientes, población indígena y personas con discapacidad continúan enfrentando barreras significativas que limitan su inserción y movilidad laboral. La interacción entre desigualdad estructural, prácticas discriminatorias y debilidades en la aplicación normativa constituye un desafío central para el diseño e implementación de políticas laborales efectivas.

En este sentido, la investigación se orienta a examinar las causas, manifestaciones y consecuencias de la discriminación laboral en Ecuador, así como a analizar el alcance de las políticas públicas destinadas a su reducción. Este análisis resulta fundamental para el fortalecimiento de estrategias que promuevan la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades y la construcción de entornos de trabajo más justos y equitativos, contribuyendo así al desarrollo económico y social del país.

REVISIÓN LITERARIA

Discriminación laboral

La discriminación en el mercado laboral se manifiesta cuando existen diferencias sistemáticas en los procesos de acceso, permanencia, promoción o remuneración en el empleo, basadas en características personales o sociales que no guardan relación con las competencias o el desempeño laboral. Estas prácticas vulneran el principio de igualdad de oportunidades y generan ineficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

En el contexto ecuatoriano, la discriminación laboral se encuentra estrechamente vinculada a factores estructurales como la elevada informalidad, la segmentación ocupacional y las desigualdades históricas asociadas al género, la etnicidad y la condición socioeconómica. Los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo evidencian que amplios sectores de la población se concentran en empleos informales y de baja calidad, situación que afecta de manera desproporcionada a mujeres y grupos étnicos históricamente excluidos (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2023).

Desde la perspectiva económica clásica, Becker (1995) conceptualizó la discriminación como el resultado de preferencias individuales por parte de empleadores o trabajadores. Sin embargo, estudios aplicados al caso ecuatoriano señalan que estas prácticas no pueden explicarse únicamente por decisiones individuales, sino que responden a estructuras sociales persistentes que condicionan el acceso diferencial a educación, redes laborales y protección social (Larrea y Montenegro, 2016).

La teoría de la segmentación del mercado laboral resulta especialmente pertinente para analizar la realidad ecuatoriana, donde se observa una marcada división entre un segmento primario, caracterizado por empleos formales y protegidos, y un segmento secundario, asociado a la precariedad laboral y la ausencia de seguridad social. Esta segmentación afecta principalmente a mujeres, población indígena, afroecuatoriana y personas con discapacidad (Secretaría Nacional de Planificación [SENPLADES], 2017; OIT, 2023).

Asimismo, la discriminación estadística permite explicar prácticas recurrentes en el mercado laboral ecuatoriano, donde los empleadores utilizan estereotipos asociados al género, la edad o la pertenencia étnica como criterios indirectos de selección, lo que limita las oportunidades laborales de determinados grupos, aun cuando cuentan con calificaciones similares (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2020).

Formas de discriminación laboral en Ecuador

La discriminación laboral en Ecuador adopta múltiples expresiones y afecta de manera diferenciada a diversos grupos sociales. A pesar de contar con un marco normativo que prohíbe la discriminación, la evidencia empírica demuestra la persistencia de brechas significativas en el acceso al empleo adecuado y a condiciones laborales dignas (INEC, 2023).

Discriminación por género

La discriminación por género constituye una de las formas más persistentes de desigualdad laboral en el país. Las estadísticas oficiales muestran que las mujeres presentan menores tasas de empleo adecuado y perciben ingresos inferiores a los de los hombres, incluso en ocupaciones similares. Estas brechas se explican por la segregación ocupacional, la sobrecarga del trabajo de cuidados no remunerado y la persistencia de estereotipos de género en los espacios laborales (INEC, 2023; Ministerio del Trabajo, 2021).

Además, estudios nacionales evidencian que las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a cargos directivos y de toma de decisiones, lo que limita su movilidad ocupacional y su desarrollo profesional dentro de las organizaciones (Vega y Carrasco, 2019).

Discriminación étnica y racial

La población indígena y afroecuatoriana enfrenta mayores niveles de informalidad laboral, menores ingresos y una menor representación en empleos calificados. Estas desigualdades responden a procesos históricos de exclusión social y a prácticas discriminatorias que persisten en los procesos de contratación y promoción laboral (Larrea y Montenegro, 2016; INEC, 2022).

Discriminación por edad

Los trabajadores de mayor edad enfrentan prejuicios asociados a una supuesta menor productividad o adaptabilidad tecnológica, lo que limita sus oportunidades de reinserción laboral. En Ecuador, esta forma de discriminación se traduce en una mayor exposición al desempleo de larga duración y a la precarización del empleo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Discriminación por orientación sexual e identidad de género

La Defensoría del Pueblo del Ecuador (2020) documenta que las personas LGBTQ+ enfrentan acoso, exclusión y despidos injustificados en el ámbito laboral, así como la ausencia de políticas organizacionales inclusivas. Estas prácticas generan entornos laborales hostiles que afectan su bienestar y estabilidad laboral.

Discriminación por discapacidad

Las personas con discapacidad presentan tasas de participación laboral significativamente menores al promedio nacional. A pesar de la normativa vigente que establece cuotas de contratación, persisten barreras asociadas a la falta de adaptaciones razonables y a prejuicios sobre su capacidad productiva (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2021; INEC, 2023).

Marco jurídico ecuatoriano

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece el principio de igualdad y no discriminación y dispone la adopción de medidas de acción afirmativa para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales. Este principio se desarrolla en el Código del Trabajo, que prohíbe la discriminación salarial y garantiza condiciones laborales dignas.

Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica para la Igualdad de Género refuerzan la protección de los grupos históricamente excluidos del mercado laboral, estableciendo obligaciones específicas para empleadores y el Estado.

MÉTODO

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño de estudio de caso, el cual permitió analizar en profundidad la discriminación laboral en el contexto ecuatoriano, considerando sus manifestaciones, causas y respuestas institucionales. Este enfoque resultó pertinente debido a que la discriminación laboral constituye un fenómeno complejo, en el que intervienen experiencias subjetivas, dinámicas sociales y marcos normativos que no pueden ser comprendidos únicamente desde una perspectiva cuantitativa.

El estudio se sustentó en el análisis documental y jurídico, a partir de la revisión sistemática de normas nacionales vigentes relacionadas con la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral. Entre los principales cuerpos normativos examinados se incluyeron la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como otras disposiciones legales vinculadas a la protección de derechos laborales. Este análisis permitió identificar el alcance formal de la normativa y los principios jurídicos que sustentan la prohibición de prácticas discriminatorias en el país.

De manera complementaria, se revisaron informes técnicos y documentos institucionales elaborados por organismos nacionales e internacionales vinculados al ámbito laboral y de derechos humanos, tales como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Mundial y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Esta revisión facilitó la contextualización del caso ecuatoriano dentro de marcos

regionales e internacionales, así como la identificación de estándares comparativos en materia de igualdad y no discriminación laboral.

Asimismo, se analizaron estudios académicos previos relacionados con la discriminación laboral en Ecuador, lo que permitió comprender las causas estructurales del fenómeno y sus principales consecuencias sociales y económicas. Se prestó especial atención a la intersección de distintas formas de discriminación, como aquellas basadas en el género, la etnicidad, la edad o la condición de discapacidad, considerando que estas tienden a superponerse y a profundizar las desigualdades en el mercado de trabajo.

Para ilustrar empíricamente estas dinámicas, se examinaron casos específicos documentados a través de resoluciones y sentencias emitidas por la Defensoría del Pueblo del Ecuador, así como reportes periodísticos relevantes. Estos casos permitieron evidenciar cómo las prácticas discriminatorias se materializan en situaciones concretas y cuáles han sido las respuestas institucionales frente a dichas vulneraciones.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a informantes clave, entre los que se incluyeron expertos en derecho laboral, representantes sindicales y funcionarios vinculados a la formulación o aplicación de políticas laborales. La información obtenida permitió identificar percepciones sobre las principales dificultades para la aplicación efectiva de la normativa antidiscriminatoria y evaluar el grado de efectividad de las políticas públicas vigentes.

Desde el punto de vista metodológico, se aplicaron técnicas propias del método jurídico-dogmático para examinar la coherencia interna y la aplicabilidad de las normas legales, así como del método histórico-jurídico para analizar la evolución de la legislación laboral antidiscriminatoria en Ecuador. Asimismo, se recurrió al método comparativo con el fin de contrastar la normativa y las prácticas nacionales con estándares internacionales.

El análisis de la información se realizó mediante un enfoque descriptivo e inductivo. El enfoque descriptivo permitió caracterizar las políticas públicas y los marcos normativos existentes, mientras que el enfoque inductivo facilitó la formulación de conclusiones generales a partir del examen de casos específicos. Aunque el estudio presentó limitaciones relacionadas con la disponibilidad de información actualizada y el acceso a determinados documentos, estas dificultades fueron abordadas mediante una selección crítica de las fuentes y la triangulación de la información analizada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descripción de casos

Análisis jurídico de casos de discriminación laboral

El análisis jurídico de los casos emblemáticos de discriminación laboral en Ecuador permite comprender cómo las normas constitucionales y legales se aplican en situaciones concretas, destacando los avances y desafíos en la protección de los derechos laborales.

Caso de Acoso Laboral y Vulneración de Derechos Constitucionales (Sentencia No. 986-19-JP/21)

El acoso laboral y la violación de derechos constitucionales fue abordado en la Resolución No. 986-19-JP/21 de la Corte que se pronunció con base en los casos de denuncia sobre diferentes formaciones relativas al acoso laboral. Este caso trata sobre el respeto debido a la dignidad de los trabajadores y los criterios que deben establecerse para identificar y sancionar las conductas asociadas a su violación. La sentencia de la Corte prácticamente declaró que los actos de humillación, amenaza y abuso no están desarrollados dentro de las disposiciones de la Constitución. Tal resultado significaría que el empleador tiene una responsabilidad jurídicamente vinculante de garantizar la implementación de políticas sobre acoso laboral. Si bien esta sentencia no puede ejecutarse a menos que esto involucre un problema de prueba en el tribunal, también escribe la necesidad de mejores mecanismos de protección y denuncia, estando en la Constitución en su artículo 33 que prevé el trabajo digno y en el Código del Trabajo en su artículo 172.7 que prevé contra el acoso laboral.

Caso de Discriminación por Motivos de Género en el Ámbito Educativo (Sentencia No. 751-15-EP/21)

Otro caso importante que hace referencia a la discriminación de género en el ámbito de la educación se produjo en la sentencia n.º 751-15-EP/21, en la que el Tribunal Constitucional se pronunció sobre un asunto en el que se negó a una abogada el acceso al Centro de Rehabilitación Social de Turi debido a su forma de vestir. La justificación que se adujo fue que no había una justificación objetiva para la acción

adoptada y que sólo contribuía a reforzar los estereotipos de género, por lo que se declaró que se trataba de un acto discriminatorio. En la sentencia se hizo hincapié en el punto de que existe la obligación de que las instituciones públicas y privadas se abstengan de adoptar cualquier disposición interna que pueda dar lugar a la discriminación. Se subrayó que un organismo público tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad y un ambiente sin prejuicios, haciendo referencia a los siguientes artículos: el artículo 66, párrafo 4, de la Constitución, que establece el derecho a un principio de no discriminación, y el artículo 11, que establece la regla sobre cómo debe diseñarse la estrategia para la aplicación de los derechos constitucionales.

Caso Furukawa: Explotación Laboral y Esclavitud Moderna

El caso de Furukawa es uno de los más relevantes en materia de explotación laboral y discriminación racial. Las investigaciones realizadas por el Defensor del Pueblo revelaron las condiciones inhumanas de las plantaciones de abacá, donde vivían cientos de personas, en su mayoría de ascendencia africana, en extrema pobreza y sin derechos básicos relacionados con el trabajo. Se trata de un caso que muestra una gran violación de los derechos humanos, algo que está prohibido por la Constitución y los tratados internacionales como la Convención contra la Discriminación Racial. Las condiciones descritas parecen similares a la esclavitud moderna y, como tal, ponen de manifiesto la ausencia flagrante de control estatal en las zonas rurales. Este caso pone de manifiesto el grado de urgencia que han alcanzado las medidas efectivas para controlar las condiciones de trabajo. Los artículos pertinentes son el artículo 3 de la Constitución, que hace de la igualdad una prioridad y también la eliminación del maltrato, y el artículo 11, que garantiza la protección sin discriminación.

Caso de Discriminación por Discapacidad en el Ámbito Educativo (Sentencia No. 1016-20-JP/21)

La demanda N° 1016-20-JP/21 ante la Corte Constitucional, que se enfoca en la discriminación contra una estudiante con discapacidad auditiva y neuralgia del trigémino, cuyos certificados médicos que justificaban sus ausencias no fueron considerados por las autoridades de la Universidad Laica Vicente Roca fuerte, que tomaron medidas que impidieron su derecho a una educación inclusiva. Esta sentencia refuerza la obligación de las instituciones educativas de realizar los ajustes adecuados en el aula, de

conformidad con la Ley Orgánica de Discapacidad. En virtud de la Ley Orgánica de Discapacidad, se aplica la doctrina de los ajustes razonables en el marco de la igualdad de acceso y permanencia en el sistema educativo, cuyo eje central se encuentra plasmado en las dos disposiciones siguientes, a saber: el artículo 47 de la Constitución y el artículo 9 de la Ley Orgánica de Discapacidad, que obligan a las entidades educativas a realizar los ajustes razonables.

Análisis de entrevistas semi-estructuradas con expertos

En conversaciones sostenidas con expertos en derecho laboral, representantes sindicales, funcionarios públicos e incluso abogados litigantes, surgieron varios problemas que parecen obstaculizar la efectiva observancia de las normas antidiscriminación en Ecuador. Estos, de la misma manera, parecen obstaculizar el camino de las víctimas que buscan justicia por discriminación laboral.

Los principales obstáculos mencionados fueron las leyes, que tanto empleadores como empleados dicen no conocer. El país cuenta con uno de los mejores marcos regulatorios para hacer valer los derechos laborales, pero la mayoría de los trabajadores no conocen sus derechos y, por lo tanto, no denuncian. Un abogado dijo: "No saben que tienen derechos protegidos contra la discriminación", lo que por supuesto crea un resquicio fácil para que los empleadores mantengan sus prácticas discriminatorias. "Las campañas de concientización son pocas, lo que afecta tanto a los empleados como a los empleadores", agregó un funcionario.

La justicia laboral sigue siendo el otro gran desafío según los entrevistados. En palabras de los entrevistados, los procesos judiciales son largos, costosos y técnicos, algo que desalienta a las partes agraviadas a seguir adelante con el asunto. Un abogado mencionó que este proceso podría tardar varios años, una reclamación expresada también por muchos otros trabajadores. Los costos legales han surgido como un problema importante. Uno de los abogados lo expresó de esta manera: "Los trabajadores tienen que elegir entre contratar a un abogado o tener sus necesidades básicas cubiertas".

Los sindicatos enfatizaron que los mecanismos de control efectivos no están disponibles para el Estado. Hay inspecciones laborales raras y los empleadores que discriminan no son sancionados proporcionalmente al daño infligido. "Si las sanciones no son graves", dijo un entrevistado, "los empleadores no ven razón para cambiar". También se señaló que debería haber medidas específicas en el proceso de negociación colectiva para garantizar la igualdad de oportunidades.

Dijeron que aquellos que se encargaron de garantizar la protección de la fuerza laboral tienen recursos limitados en términos de personal y finanzas. Esto obstaculiza su capacidad para realizar inspecciones e incluso investigar quejas. Además, hay poca coordinación entre las instituciones, por lo que la mayoría de las quejas no ven la luz de la resolución. “Es la institución no hay coordinación por lo que las quejas se pierden en el sistema”, dijo un funcionario.

A pesar de esto, los entrevistados articularon las fortalezas del sistema legal, como la regla que prohíbe la discriminación, que se encuentra dentro del marco regulatorio. Sin embargo, muchos de ellos mencionaron que la regla no ha resuelto el problema principal: la falta de implementación de estas leyes. Como lo expresó uno de los defensores, “es inútil que existan buenas leyes. Un abogado dijo: ‘tener buenas leyes es inútil si no se aplican correctamente’. Estos actores también observaron que la ausencia de evaluaciones periódicas de las políticas públicas niega la oportunidad de hacer los ajustes necesarios para mejorar los impactos de dichas políticas.

A pesar de los esfuerzos realizados al respecto de leyes en contra de eso, hay barreras bastante grandes que se interponen en el camino para detener la discriminación laboral. Como, por ejemplo, que no se comparta la información, los altos costos de acudir a los tribunales y lo poco que el gobierno controla las cosas. Una persona dijo: “si no mejoramos nuestros lugares, seguirá habiendo muchos de estos problemas”. Se necesitan buenas reglas, mejor ayuda gratuita con las leyes, grandes anuncios en las noticias y sanciones laborales para poner fin a los errores en materia de derechos laborales.

Discusión

Los resultados de este estudio evidenciaron que, a pesar de contar con un marco jurídico amplio en materia de igualdad y no discriminación, el Ecuador presenta un rezago persistente en la aplicación efectiva de dichas normas en el ámbito laboral. Si bien la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el Código del Trabajo reconocen derechos generales y garantías específicas para los trabajadores, los factores estructurales, culturales e institucionales continúan limitando su cumplimiento real. Este hallazgo coincide con los planteamientos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que identifica la desigualdad estructural y la persistencia de brechas de género y condición socioeconómica como elementos que reproducen la exclusión laboral en la región, incluso en contextos con marcos normativos progresivos (CEPAL, 2019).

El análisis del caso Furukawa permitió constatar la insuficiencia de los mecanismos estatales de control y sanción frente a prácticas laborales discriminatorias en sectores altamente vulnerables. Los informes emitidos por la Defensoría del Pueblo del Ecuador evidenciaron la existencia de condiciones laborales contrarias a los derechos humanos y una débil respuesta institucional orientada a prevenir la reiteración de estas prácticas (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2019). Este escenario se alineó con las advertencias de la Organización Internacional del Trabajo, que subraya que la ausencia de una supervisión laboral efectiva y de sanciones proporcionales favorece la normalización de la explotación y la discriminación en el empleo (OIT, 2021).

Asimismo, las entrevistas realizadas a expertos en derecho laboral y representantes sindicales pusieron de manifiesto una brecha significativa entre los derechos formalmente reconocidos y el nivel de conocimiento que poseen los trabajadores sobre dichos derechos. Esta falta de información limita la capacidad de denuncia y refuerza la reproducción de prácticas discriminatorias. En este sentido, los hallazgos se relacionan con lo señalado por Leverone et al. (2023), quienes demostraron que incluso entre población con formación universitaria persisten sesgos culturales y normalización de la discriminación de género en el acceso y la permanencia en el mercado laboral ecuatoriano, lo que evidencia que el problema trasciende el nivel educativo y se ancla en patrones socioculturales más amplios.

En relación con la discriminación por género, el análisis de casos y fuentes estadísticas permitió confirmar la persistencia de barreras estructurales que restringen el acceso de las mujeres a cargos directivos y a sectores de mayor remuneración. De acuerdo con Zurita y Torres (2022), la discriminación laboral por género en Ecuador se manifiesta tanto de forma directa a través de brechas salariales como indirecta, mediante la segregación ocupacional y los estereotipos que asocian a las mujeres con roles de menor jerarquía. Estos hallazgos fueron consistentes con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, que evidencian la permanencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, aun cuando desempeñan trabajos de igual valor (INEC, 2022), lo que confirma que la normativa vigente resulta insuficiente para erradicar desigualdades profundamente arraigadas.

Respecto a la situación de las personas con discapacidad, los resultados evidenciaron que la discriminación laboral se expresa principalmente en la falta de ajustes razonables y en la percepción empresarial de que la inclusión implica mayores costos operativos. Informes del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades mostraron que, pese a la obligatoriedad legal de inclusión

laboral, el cumplimiento de estas disposiciones continúa siendo parcial y desigual (CONADIS, 2020). Este hallazgo reforzó la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y acompañamiento institucional previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades.

En conjunto, los resultados de esta investigación permitieron concluir que la discriminación laboral en el Ecuador responde a una interacción compleja entre factores normativos, estructurales y culturales. Desde esta perspectiva, la teoría de la segmentación del mercado laboral propuesta por Reich et al., (1973) resultó pertinente para comprender cómo distintas formas de discriminación género, etnia, edad o discapacidad se superponen y refuerzan mutuamente. En consecuencia, se evidenció la necesidad de adoptar un enfoque interseccional que permita diseñar políticas públicas más efectivas, fortalecer la capacidad institucional y reducir la brecha existente entre el reconocimiento formal de derechos y su aplicación real en el ámbito laboral ecuatoriano.

CONCLUSIONES

El estudio permitió analizar las principales manifestaciones de la discriminación laboral en el Ecuador y evidenció cómo estas prácticas continúan vulnerando el derecho al trabajo, la permanencia en el empleo y el acceso a condiciones laborales dignas, afectando de manera desproporcionada a mujeres, personas con discapacidad, población indígena, afrodescendiente y personas LGBTQ+. A partir del enfoque cualitativo y del análisis normativo, institucional y empírico, se identificaron las brechas existentes entre el reconocimiento formal de derechos y su aplicación efectiva en el contexto laboral ecuatoriano.

Los resultados mostraron que el país dispone de un marco jurídico amplio y progresista que prohíbe la discriminación laboral y promueve la igualdad de oportunidades. No obstante, se constató que la eficacia de estas disposiciones se vio limitada por factores estructurales, tales como la insuficiente difusión de los derechos laborales, la debilidad de los mecanismos de control y sanción, y la persistencia de estereotipos culturales que influyen en las prácticas de contratación, promoción y permanencia en el empleo. En este sentido, los hallazgos fueron consistentes con la literatura especializada, que advierte una desconexión recurrente entre la normativa vigente y su cumplimiento real.

El análisis del estudio de caso y de las entrevistas realizadas permitió evidenciar que la falta de conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores constituye un elemento clave en la reproducción de la discriminación. Esta situación limitó el ejercicio del derecho a la denuncia y favoreció la normalización de prácticas laborales injustas, particularmente en sectores caracterizados por altos niveles de informalidad y vulnerabilidad social.

Asimismo, la investigación puso de manifiesto que las políticas públicas orientadas a combatir la discriminación laboral presentaron una aplicación desigual y fragmentada, lo que redujo su impacto en la garantía efectiva de la igualdad en el trabajo. La ausencia de un enfoque interseccional en su diseño e implementación dificultó la atención integral de las múltiples formas de discriminación que se superponen en la realidad laboral ecuatoriana.

En conjunto, los resultados permitieron concluir que la discriminación laboral en Ecuador no responde únicamente a vacíos normativos, sino a una interacción compleja entre factores legales, institucionales y socioculturales. Desde esta perspectiva, el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional, la mejora de los mecanismos de supervisión y la incorporación de enfoques integrales orientados a la inclusión se identificaron como elementos fundamentales para avanzar hacia un entorno laboral más justo, equitativo y coherente con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Becker, G. S. (1995). *The economics of discrimination* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- CEPAL (2019). *La ineficiencia de la desigualdad*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43566-la-ineficiencia-la-desigualdad>
- CONADIS (2020). *Informe sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec>
- CONADIS (2021). *Informe sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47465-la-sociedad-del-cuidado>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). *Panorama social de América Latina 2022*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48518-panorama-social-america-latina-2022>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/constitucion-de-la-republica-del-ecuador>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados: Caso de acoso laboral y vulneración de derechos constitucionales (21 de diciembre de 2021). Registro Oficial Edición Constitucional, N.º 4. <https://n9.cl/5lj2w>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 751-15-EP/21: Caso de discriminación por motivos de género en el ámbito educativo (17 de marzo de 2021). <https://n9.cl/2mrs9r>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Sentencia No. 1072-21-JP/23: Caso Furukawa Plantaciones del Ecuador C. A. – Explotación laboral y prácticas análogas a la esclavitud (18 de octubre de 2023). <https://esacc.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 1016-20-JP/21: Caso de discriminación por discapacidad en el ámbito educativo (16 de junio de 2021). <https://esacc.corteconstitucional.gob.ec>
- Defensoría del Pueblo del Ecuador (2020). Situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en Ecuador. <https://www.dpe.gob.ec>
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2019). Informe del caso Furukawa Plantaciones del Ecuador C.A. <https://www.dpe.gob.ec/informe-furukawa/>
- INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu/>
- INEC (2022). Condiciones de vida y desigualdad étnica en el Ecuador. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- INEC (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores laborales. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo/>
- Larrea, C., y Montenegro, F. (2016). Ecuador: desigualdad, pobreza y mercado laboral. FLACSO Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Informe sobre empleo y envejecimiento laboral en Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). La igualdad en el trabajo: Un desafío que persiste. OIT. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_368909/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Global wage report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19. OIT. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020-21/lang-en/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2023). Brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano. Oficina de la OIT para los Países Andinos. https://www.ilo.org/andes/publicaciones/WCMS_861043/lang-es/index.htm
- OIT (2019). La igualdad en el trabajo: Un desafío que persiste. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_368909/lang-es/index.htm
- OIT (2023). Brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano. https://www.ilo.org/andes/publicaciones/WCMS_861043/lang-es/index.htm
- SENPLADES. (2017). Diagnóstico del mercado laboral ecuatoriano. <https://www.planificacion.gob.ec>
- Vega, S., y Carrasco, V. (2019). Desigualdad de género y liderazgo en el Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Sociología*, 25(2), 45–62.
- Leverone, R., Rosales, V., Rosales, F., y Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7), 101–112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034424>
- OIT. (2021). Aplicación de las normas internacionales del trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>
- Reich, M., Gordon, D. M., y Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, 63(2), 359–365.
- Zurita, A., y Torres, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179–186. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf>