



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN
SALARIAL Y ACCESO AL MERCADO LABORAL POR
CONDICIÓN DE GÉNERO.**

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

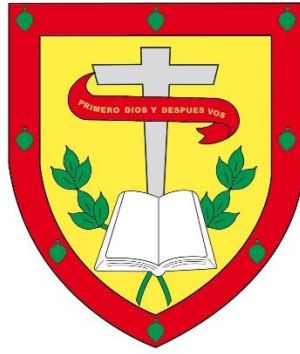
AUTOR: KARLA SOLANGE RIVERA FRANCO

DIRECTOR: ABG. JOANNA CAROLINA RAMÍRES VELÁSQUEZ

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL
Y ACCESO AL MERCADO LABORAL POR CONDICIÓN DE
GÉNERO.**

ARTÍCULO CIENTÍFICO.

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

AUTOR: KARLA SOLANGE RIVERA FRANCO

DIRECTOR: JOANNA CAROLINA RAMÍREZ VELÁSQUEZ

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

La Troncal, 16 de marzo de 2023

Abg. Edwin Arévalo. MSc
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE CUENCA, CAMPUS UNIVERSITARIO SAN PABLO DE LA TRONCAL

Abg. Ricardo Alarcón. MSc
Responsable de Titulación

De mi consideración

Con un atento y cordial saludo, me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias.

El suscrito tutor de trabajo de titulación, certifica que el trabajo titulado "**Análisis del derecho de no discriminación salarial y acceso al mercado laboral por condición de género**", desarrollado por la estudiante KARLA SOLANGE RIVERA FRANCO, con número de cedula 0940906175, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple con las normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales consiguientes. Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.



Abg. Joanna Ramirez. MSc.
Docente Tutor

Dedicatoria.

A Dios, quien me ha colmado de bendiciones, protección y cobijo a lo largo de este camino. A mi madre, Sra. Marieta Magali Franco Salazar y a mi padre el Sr. Juan Carlos Rivera Gutiérrez quienes jamás me han dejó solo en este camino y han luchado hombro a hombro conmigo con la finalidad de verme alcanzar mis metas demostrando el gran amor que un padre y una madre hacia sus hijos. A mi amado hijo Luis Matteo Loor Rivera, quien es mi inspiración a cada momento, eres y serás la razón del latir de mi corazón. A mi hermano Juan Carlos Rivera Franco quien siempre estuvo compartiendo conmigo alegrías y tristezas. A mi compañero de vida, Luis Felipe Loor Benites, tu ayuda ha sido fundamental, siempre estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían. En especial a mi primo Luis Alberto Rivera Cordero (†), este logro es por los dos, siempre vivirás en mis pensamientos.

Agradecimiento.

Agradezco a mis padres Juan Carlos Rivera, Magali Franco, por los valores y motivación transmitida desde mi niñez, ellos con su sacrificio, amor incalculable, entrega y cuidado mantuvieron siempre encendida dentro de mí las ansias de alcanzar las metas impuestas por mí en la vida. A mi hijo, hermanas, sobrinos, abuelos, tíos, primos, esposo les agradezco a ustedes por su apoyo absoluto cada momento de mi vida. Detrás de su lugar no debe ignorarse a mis amigas y amigos que siempre están ahí para animarme, ayudándome a crecer como persona cada día. A la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal, su personal administrativo, académico, a mis profesores por prestar sus servicios y difundir conocimientos, Agradezco de manera especial a mi tutor de tesis la Abg. Joanna Carolina Ramírez Velásquez, por brindarme sus amplios conocimientos y guía con la finalidad de alcanzar la apoteosis de este proyecto.

Resumen.

La discriminación laboral por sexo o género es un problema que afecta a la mayoría de los Estados, donde la mujer, así como, el colectivo LGTBI son grupo históricamente excluidos, debido a pensamientos falócratas que han normalizado conductas que menoscaban el derecho a la igual formal y material creando ideologías preconcebidas que se transfieren de generación en generación. El presente estudio tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en la discriminación laboral, para lo cual se llevó a cabo una revisión bibliográfica, exploratoria y descriptiva de la literatura científica reportada en las principales bases de datos como son: Dialnet, Scopus, Redalyc, y Google Académico, además de ello, se aplicó para el análisis de los resultados el método analítico-sintético en donde se ha identificado a la segregación laboral como multifactorial, de igual forma, se pudo constatar que el régimen jurídico que precautela los derechos de las mujeres han tenido un avance vertiginoso; sin embargo, en la actualidad no existe procedimientos claros que permitan determinar y prevenir la exclusión en los tratamientos de ascenso y elección dentro del ámbito laboral.

Palabras Clave: discriminación, igualdad, vulneración de derechos, segregación

Abstract.

Discrimination based on sex or gender in the workplace is a problem that affects most states, where women and the LGBTQ community are historically marginalized groups. It occurs due to phallographic thinking that has normalized behaviors that undermine the right to formal and material equality, creating preconceived ideologies that are transferred from generation to generation. This study aimed to analyze the factors that influence labor discrimination, for which a bibliographic, exploratory, and descriptive review of the scientific literature reported in primary databases such as Dialnet, Scopus, Redalyc, and Google Scholar was carried out. Furthermore, this research applied an analytical-synthetic method for analyzing the results where labor segregation has been identified as multifactorial. Similarly, it was noted that the legal regime that safeguards women's rights has progressed at a rapid pace; however, nowadays, there are no clear procedures to determine and prevent exclusion in the promotion and election process in the workplace.

Keywords: discrimination, equality, violation of rights, segregation.

1. Introducción

El dinamismo del mercado laboral ha permitido transformar las nuevas formas de empleo, empero, existe una brecha que ha sido muy difícil de cerrar como es la discriminación laboral respecto al género, en tal sentido, la Organización de Internacional de Trabajo OIT (2016) en unos de sus informes a expresado que “Se estima que la diferencia entre sus salarios, expresada como porcentaje del salario del hombre, es del 23% en el mundo” (p.4).

Es decir, las mujeres solo perciben el 77% de lo que reciben los hombres, sin duda alguna es una brecha que es muy difícil de superar, en ese mismo sentido Ortiz et al. (2017), concluyen que la discriminación de remuneración por el género trae consigo muchas otras irregularidades que han profundizado este problema evidenciándose la desigualdad, la misma que no solo se traduce en percibir remuneraciones disímiles, sino que, también en algunos casos ocasiona incluso el desempleo.

Según lo mencionado anteriormente las oportunidades laborales continúan siendo instrumentos que excluyen a determinados colectivo de la sociedad, sin ni siquiera considerar las aptitudes y capacidades de este colectivo, los cuales han reflejado una tasa de desempleo mayor o se encuentran limitados a realizar trabajos de bajo nivel y de una remuneración insuficiente (Jiménez-Castaño et al., 2017).

La segregación laboral por la orientación sexual y la identidad de género es un problema que ha perdurado hasta la actualidad, puesto que, la discriminación del mercado, así como, percibir remuneraciones inadecuadas no solo afecta a la mujer por su condición o género, sino que, también atañe a las personas que por su orientación sexual forman parte de la comunidad LGTB, análogamente, Saéz (2022), indica que “tanto a nivel social, como dentro del colectivo LGBT, existe conciencia de que el espacio laboral sigue mostrándose como un espacio hostil para las personas LGBT y, de forma muy especial, para las personas trans”(p.48).

Ante lo expuesto, se hace necesario realizar un estudio a fin de analizar el derecho de no discriminación salarial y acceso al mercado laboral por condición de género, desde los aportes de la literatura científica nacional y extranjera; partiendo de las interrogantes: ¿Cuál es el alcance del derecho de no discriminación en el mercado de trabajo? ¿Qué factores influyen en la vulneración del derecho de no discriminación y el libre acceso al mercado laboral por condición de género?

2. Metodología

Se ha considerado la aplicación de una investigación descriptiva- exploratoria por cuanto, consiste en llevar a cabo un estudio exhaustivo en relación con las preguntas de investigación y objetivo planteado con el fin de describir los factores que influyen en la discriminación laboral, por otra parte, responde a una investigación exploratoria debido a que el tema no ha sido suficientemente estudiado a nivel local ni nacional. De igual forma, también se utilizó el método analítico- sintético mediante el cual se analizó la legislación aplicable a la protección de los derechos por condición de género en el ámbito laboral y las garantías de los principios de igualdad y no discriminación.

En primer lugar, se analizó y recopiló información relevante al tema establecido, se realizó una revisión detallada de las fuentes de información, las cuales expongan un contenido veraz, y se resumió la información más relevante para posteriormente describir los resultados obtenidos.

Las herramientas o técnicas empleadas para la ejecución del presente trabajo de investigación fue principalmente la revisión bibliográfica en las bases científicas y académicas como Google Académico, Latindex 2.0, Redalyc, Scielo, Scopus, entre otras, que permitieron la búsqueda efectiva de la información requerida, y principalmente el factor humano que hace posible que se lleve a cabo este trabajo.

3. Referentes Teóricos

Las acciones u omisiones que lesionan a derechos fundamentales como producto de la discriminación a un grupo determinado, ya sea, por su condición, sexo, ideología, religión, etnia, etcétera, ha generado una brecha de desigualdad difícil de erradicar, toda vez que posicionan a una de ella en desventaja frente a otra que se sitúa en un plano superior sin razones lícitas.

Para mejor comprender cuándo estamos frente a situaciones de discriminación laboral es menester citar a Blume (2019), en su investigación sobre Igualdad salarial entre hombres y mujeres: defensas y excepciones, quien manifiesta que este tipo de discriminación se configura de dos maneras directa e indirecta, la primera, corresponde aquella discriminación que es ejercida por parte del empleador de manera deliberada incitada por el género del trabajador, sin importar el tipo de trabajo que se efectuó, en tanto que, la de manera indirecta es la cual en donde el empleador ejecuta medidas o estrategias aparentemente neutrales dentro de la actividad laboral pero que en la praxis genera una afectación a un grupo en específico.

Por otra parte, Sierra (2018), expresa, que hay que enfatizar en la discriminación social que existe, concibiendo aquella en donde la práctica de acciones directas o indirectas, a través de prejuicios en contra de grupos de personas a ocasionado una desigualdad histórica que necesariamente requiere la implementación de acción concretas que rompan pautas falócratas arraigadas.

Es decir, la discriminación corresponde con aquella diferencia efectuada por parte de cualquier persona cuando dos o más individuos se encuentran en situaciones semejantes, en este mismo orden de ideas la Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia N° 080-13-SEP-CC, CASO 0445-11-EP señala que “el derecho a la igualdad se concreta en cuatro mandatos, uno de ellos es: Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentran en situaciones idénticas” (p. 21).

Sin duda alguna, la discriminación se presenta en distintos aspectos en la sociedad actual, y una de las más debatidas es la discriminación salarial y de ingreso al mercado laboral, por condición de género, esto debido a la afectación histórica

impulsada por la exclusión de la mujer en la competitividad laboral, entendiendo a la diferencia salarial como aquella que cuando dos personas de distintos géneros alcanzan el mismo desempeño y productividad, el género femenino percibe una remuneración inferior que el masculino, así como también, la exclusión que sufre la mujer para ingresar en algunos puestos de trabajo.

El derecho a la no discriminación laboral puede muchas veces estar ceñida por exclusión del mercado motivado por el género e incluso por la preferencia sexual, en donde no solo se afecta a la mujer bajo un techo de cristal que ha tenido que soportar, sino también en la actualidad al grupo GLTBI, puesto que, el patriarcado no solo se proyecta a través de actos discriminatorios en contra de las mujeres, sino también, en contra de aquellos que han elegido efectivizar su derecho a la libertad sexual, menoscabando derechos y libertades tales como: el trabajo, y la remuneración justa, entre otros.

4. Resultados

El derecho de no discriminación en el mercado de trabajo.

Es indudable que el mercado laboral ha permitido transformar nuevas formas de empleo ampliando la oferta profesional, sin embargo, la discriminación aún sigue siendo un punto de debate en la mayoría de los países y más aún en los países subdesarrollados en los cuales sigue arraigada la cultura patriarcal, en donde la mujer tiene que seguir ciertos estereotipos que limitan el desarrollo competitivo en el ámbito laboral.

Bajo este escenario, Rivera & Araque (2019) sostienen que “(..) existen factores estructurales dentro de la sociedad ecuatoriana que limitan el desarrollo, empoderamiento, libertad y agencia de las mujeres” (p.129). Analogamente Gonzalez et al., (2015), concluye que:

En teoría, debe existir coincidencia entre las capacidades del trabajador y el contenido de su trabajo para que su calidad de vida laboral sea satisfactoria, pero esta condición no es suficiente en tanto no se elimine la discriminación en el lugar de trabajo en razón de raza, color, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, orientación sexual y de manera muy importante, en cuanto al género. (p.63)

La discriminación producto del género constituye un desequilibrio en situaciones donde las mujeres generalmente son catalogada como el sexo débil, mismo que a su vez atañe a los grupos GLTBI, en donde la apariencia por su orientación representa una limitante para ejercer un puesto o cargo dentro de una empresa, menoscabando derechos consagrados tanto a nivel nacional como internacional.

Por otro lado, Jiménez (2017), expresa que “la desigualdad de género es una realidad difícil de erradicar, pero ésta, se podría reducir con políticas que promuevan la justicia y la igualdad de género” (p.2). La desigualdad que la mujer y los grupos GLTBI, han tenido que soportar a través de la historia y la lucha por alcanzar un mundo donde los derechos se cristalicen sin importar el género o la orientación sexual ha desencadenado en la creación de derecho y principios uno de ellos es el derecho a la no discriminación.

Es tal sentido, la Constitución de la República en su artículo 11 numeral 2 manifiesta que todas las personas son iguales y gozaran de igualdad de oportunidades sin importar su raza, género, condición, etnia, orientación sexual, etcétera, sin duda, este es un principio constitucional amplio que abarca todas las esferas donde se puede originar discriminación (Asamblea Nacional, 2021).

De igual forma, en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación, los jueces de la Corte Constitucional, en sentencia N.º 063-13-SEP-CC, CASO N.º 1224-11-EP, de fecha 14 de agosto de 2013, siendo claros y precisos expresaron: “Bajo tal contexto, se desprende que el marco constitucional ecuatoriano no permite un trato

discriminatorio entre trabajadores que, desempeñando las mismas labores y responsabilidades, sean objeto de distinta remuneración” (p. 9).

El derecho a la no discriminación laboral se traduce en el derecho que tiene las personas a la igualdad formal y material, en este mismo orden de ideas la Corte Constitucional Colombiana en Sentencia T-030/17 ha manifestado que dentro del derecho a la igualdad y no discriminación se presentan tres dimensiones:

i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos ; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras. (p.3)

En la actualidad el mercado laboral se ha flexibilizado debido al arduo trabajo que ha realizado tanto la Organización mundial de los derechos humanos, así como los distintos grupos activistas, no obstante, en la practica aun se sigue observando actos peyorativos en contra del género femenino debido a una realidad socialmente aceptada.

4.1 Factores que influyen en la vulneración del derecho de no discriminación.

La vulneración del derecho a la no discriminación es catalogada como multifactorial, puesto que, se desprende de las condiciones socio-culturales y económicas en donde se constituyen, es por ello que, los principales factores que caracterizan la discriminación laboral tanto para las mujeres por su condición de género, así como al grupo LGTBI, por su orientación sexual, se reflejan en la opinión de los diferentes autores citados en la tabla que a continuación se expone:

Tabla 1 Descripción de los factores que influyen en la vulneración del derecho a la no discriminación

Autor	Descripción
Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2015)	“Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia”
Jiménez et al., (2017)	“La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos”
Ortiz et al., (2017)	“la estructura social en donde se ve al hombre como el proveedor de recursos y a la mujer como la encargada del hogar, se traslada al mercado de trabajo reflejado en una menor posibilidad de inserción laboral aún teniendo las mismas capacidades y cumpliendo los requisitos que requiere una determinada plaza de trabajo”
Jiménez (2018)	“Para comenzar señalaremos dos de los factores más influyentes a la hora de acceder y mantener un puesto de trabajo; estos son de la educación y la formación que hoy conocemos, una educación y una formación segregadora que a lo largo de la historia ha potenciado tanto valores diferenciadores entre hombres y mujeres, como pautas de comportamientos sexistas que se han ido transmitiendo generación tras generación hasta nuestros días”
Espinoza & Gallegos (2018)	“Se constató que en el Ecuador la discriminación por sexo, por tener la condición de ser madre soltera, por pertenecer a una determinada

	etnia o padecer de alguna discapacidad presenta cifras representativas”
Sánchez et al., (2019)	“Lo peor que puede suceder y sigue sucediendo es que la mayoría de la población sigue creyendo que las mujeres deben recibir remuneraciones menores que los hombres, por solo el hecho de ser mujeres”
Pacovilca-Alejo et al., (2019)	“(..) el sexo, la etnia, el centralismo y el nivel socioeconómico estarían condicionando la desigualdad en el acceso al mercado laboral y la remuneración de los profesionales de salud, a pesar del mayor nivel de instrucción obtenido”
Uriguren et al., (2020)	“Las diferencias salariales parecen ser, en gran medida, el resultado de otros factores difíciles de incluir en el modelo, como las diferencias en las condiciones psicofísicas de hombres y mujeres, antecedentes culturales, tradiciones o hábitos”
Mariño & González (2020)	“Es decir, nos comentan que en el caso de las demandantes mujeres es frecuente que deban recurrir a un trabajo adicional con las familias, ya que en estos casos son más propensas a ejercer una sobreprotección sobre ellas frente a la que ejercen cuando los demandantes son varones”

Elaboración propia (2022)

Profundizando en el tema se puede observar cómo existe una hegemonía patriarcal dentro de la sociedad, en donde simplemente por ser del género femenino se esta discriminando en el ámbito laboral, ha esto se suma una serie de factores que coadyuvan a que la brecha de género no se cierre, puesto que, a la mujer por su género se le atribuye todo el cuidado y protección de la estructura familiar o también

denominado trabajo doméstico no remunerado dificultando aún más escalar o ascender dentro del mercado laboral.

Otra característica que se ha podido individualizar referente a los factores que influyen en la discriminación en el ámbito laboral, son las condiciones psicofísicas, entre el hombre y la mujer, en donde a la mujer se le atribuye ser el sexo débil y a pesar de ejercer las mismas responsabilidades y funciones no se le reconoce o encarga funciones por su género, incluso creando una discriminación salarial en donde el género masculino es mejor remunerado por ejercer las mismas funciones que la mujer creando una desigualdad evidente.

Por otra parte, en lo que respecta al grupo LGTBI la discriminación laboral también afecta la plena efectivización de sus derechos, debido a que su apariencia es uno de los principales factores que influyen en la vulneración de del derecho a la igualdad, puesto que existe pensamientos falócratas que relacionan la efectividad laboral con la apariencia física en donde el ser heterosexual supone una superioridad, excluyendo mayormente a los trans quienes optan por esconder sus preferencias sexuales para no sufrir acoso laboral e incluso ser excluido del mercado laboral.

En síntesis, es ineludible entender que este problema ha sido una conducta socio-cultural que se ha transmitido de generación en generación, volcando esta problemática a uno de los principales factores que influyen en la discriminación como lo es la educación, es por ello que es necesario crear modelos educativos integradores que impartan aspectos cognitivos que erradique paradigmas arraigados dentro de la misma familia el cual permita entender que el derecho a la igualdad se debe de efectivizar solo por el hecho de ser persona sin imponer limitantes o prototipos.

4.2 Efectos de la vulneración del derecho de no discriminación salarial y de acceso al mercado laboral por condición de género.

La discriminación en cualquiera de sus formas limita un entorno laboral igualitario, el mismo que se presenta de acuerdo a las condiciones sociales y culturales en donde las mujeres se desenvuelven; empero las consecuencias que estas ocasionan

afectan a toda una sociedad carente de respuestas positivas a problemas reales, ocasionando un retroceso en el camino de lograr una sociedad más justa.

De acuerdo, a una encuesta realizada por Instituto Nacional de estadísticas y censo (INEC 2022) dentro de la cual se buscó medir el empleo, desempleo y subempleo arrojando como resultado que el desempleo dentro del país respecto al sexo en enero de 2022 a nivel nacional es del 6,7 % para el caso de las mujeres mientras que la tasa de los hombres es del 4,5 % en relación a la población económicamente activa, observándose un porcentaje de 2,2% de diferencia significativa en el ámbito laboral para las mujeres; por otro lado, en cuanto a la tasa de empleo bruto a nivel nacional en enero del mismo año se determinó que para las mujeres fue el 51,1% mientras que para los hombres fue de 75,4% evidenciándose nuevamente la desigualdad y falta de oportunidades para las mujeres, en una sociedad donde los estereotipos siguen existiendo y persistiendo (INEC, 2022).

En tal sentido, Meza (2018) indica que dentro de esta segregación laboral hacia la mujer se vislumbran efectos negativos económicos en dos vías por una parte existe una afectación en la economía familiar de la trabajadora, puesto que sus ingresos se reducen por la falta de acceso a un mercado laboral o por trabajar sin la protección de sus derechos, y por otra parte hacia la empresa, ya que al empleador sobre poner sus perjuicios por encima del bienestar empresarial puede aumentar la contratación e incluso ascender a personal que no está capacitado con el fin de satisfacer sus preferencias y no el interés general.

La discriminación no solo impacta de manera negativa en la vida personal de las mujeres, sino que, estas también pueden afectar el entorno que las rodean, debido a que ocasiona un retraso en la evolución en las relaciones laborales e incluso impidiendo proyectar nuevos potenciales solo por el hecho de pertenecer a cierto género. Según Pachano & Molina (2022) dentro de la práctica de la discriminación, la existencia de un marcado beneficio hacia el hombre trae consigo como principal consecuencia el

aumento del desempleo, esto debido a los patrones falócratas que en la actualidad subsisten a pesar del transcurso del tiempo

El menoscabo de derechos fundamentales como es el derecho a la igualdad conlleva la anulación o supresión de otros derechos que se conectan de manera directa como lo son la dignidad humana, el trabajo, la integridad entre otros, toda vez que el no gozar de igualdad de oportunidades ocasiona que se genere una situación de desventaja impidiendo alcanzar una vida digna

Por otra parte, Jiménez (2018), sostiene que la discriminación a la cual a lo largo de la historia la mujer ha sido sometida tiene efectos negativos dentro del régimen retributivo, puesto que en muchas ocasiones las mujeres no logran obtener la estabilidad laboral, debido a que se le ha asociado al cuidado de la familia y de los hijos es por ello que las empresas optan por contratar personal masculino a quienes no se les otorga permiso por maternidad con llevando dichas acciones a que se reduzca las posibilidades de alcanzar una jubilación.

Bajo este mismo contexto, Undurraga & López (2019) indica que la discriminación laboral en contra de la mujer es mucho más evidente cuando las mismas no ha alcanzado la profesionalización académica, debido a que representa la parte más débil de la relación laboral o la posición jerárquica en la que se encuentra, aumentando la precarización laboral, limitando el acceso y la estabilidad laboral.

De igual forma, es necesario recalcar que no se puede individualizar de manera taxativa las consecuencias como producto de la discriminación laboral, puesto que responden a situaciones multifactoriales en donde se desprender consecuencias heterogéneas originarias del contexto en donde se efectúan; sin embargo, podemos condensar lo dicho hasta aquí manifestando que las consecuencias o efectos que conlleva la inobservancia del principio de igualdad no solo afecta de manera determinada hacia la mujer sino que origina una afectación general como lo es el desempleo y la reducción en la remuneración, los mismo que aumenta la pobreza de un país y reduce la calidad de vida de sus habitantes.

4.3 Acciones y mecanismos empleados por el Estado ecuatoriano para erradicar la discriminación por causa de género en el campo laboral.

La discriminación tanto a nivel nacional como internacional ha sido sancionada dentro de los distintos cuerpos normativos, tal es el caso que dentro del Ecuador los distintos Instrumentos Internacionales, así como, la Declaración Universal de los Derechos Humanos a los cuales el Estado ecuatoriano esta ratificado han servido para que los ordenamientos jurídicos internos se adecuen con el fin de sancionar, erradicar y prevenir cualquier tipo de discriminación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 2 establece que todos los derechos declarados en el tal instrumento serán de igual aplicación a todas las personas sin discriminación alguna por su género, etnia, raza, etcétera (Asamblea General, 1948).

Por otra parte, en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla que todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción alguna, y tendrá igual protección ante cualquier discriminación que pueda surgir por la incorrecta aplicación de este (Asamblea General, 1948).

Es por más evidente que el derecho a la igualdad no requiere de características ni prototipos para ser efectivizados, el mismo que como principal fundamento tiene la dignidad humana. De manera similar, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Ecuador en el año 1969 insta que “todas las personas son iguales ante la ley y que está prohibido cualquier tipo de acto discriminatorio que menoscabe la protección efectiva de sus derechos, por motivo de raza, sexo, color, etcétera” (Asamblea General, 1966).

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo también a emanado convenios con el fin de mitigar esta problemática, es así que, en el Convenio sobre igualdad de remuneración número 100, ratificado por Ecuador el 11 de marzo de 1957 dentro del cual expresa que la determinación de la remuneración salarial deberá de

emplearse con en base el trabajo que realizan las personas sin que para ello se debe de tomar en cuenta alguna diferencia entre el sexo masculino y femenino (OIT, 1953).

Posteriormente la Convención Internacional sobre la discriminación (empleo y ocupación) número 111 del año 1958, ratificado por parte del Estado Ecuatoriano el 10 julio de 1962 dentro del cual proporciona una definición sobre la discriminación, en donde manifiesta que toda acción tendiente a distinguir o excluir con razón de color, sexo, etcétera, en la promoción, ascenso en el trabajo, menoscaba el derecho a la igualdad, en donde exhorta a los países miembros a crear y adecuar ordenamientos internos, encaminados a alcanzar la paridad oportunidad en el campo laboral (OIT,1958).

La búsqueda de equidad es una lucha que se ha originado a través de la historia, con el fin de romper con la dicotomía de los estereotipos de género, en tal sentido Duarte & García (2016) concluye que para alcanzar la igualdad de condiciones y oportunidades es necesario que toda la sociedad elimine los paradigmas patriarcales que han servido para excluir o discriminar a las mujeres.

Todos y cada uno de los instrumentos internacionales, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos, han servido para que los distintos países que se han ratificado a los mismos incorporen políticas públicas y ordenamientos jurídicos que precautelen el principio de igualdad de las personas, buscando erradicar cualquier tipo de discriminación, y como bien ya se advirtió en líneas anteriores el Estado Ecuatoriano se encuentra ratificado, es por ello que ha buscado adecuar la normativa nacional.

Bajo este contexto es menester recalcar el giro normativo que tomo el país el año 2008 instaurando una Constitución garantista considerada con una amplia gama de derechos en la región Latinoamericana, entre los cuales resalta la protección a la mujer.

La Constitución de la República ecuatoriana de 2008, en su artículo 3 señala que será deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna empleo ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, por su parte, en el artículo 11 numeral 2 sostiene que, todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos,

deberes y oportunidades, toda acción discriminatoria por razón de sexo, etnia, etc, que tenga como fin anular o menoscabar los derechos de las personas deberán ser sancionados (Asamblea Nacional, 2021).

De igual forma, dentro de la Constitución en el artículo 66, numeral 4 establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad formal y material y no discriminación, por otro lado, en su artículo 331 manifiesta que el estado deberá garantizar el acceso igualitario al empleo y que su remuneración deberá ser justa, y el estado deberá de adoptar medidas encaminadas a eliminar la desigualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que perjudique el real goce de los derechos laborales de las mujeres (Asamblea Nacional, 2021).

La carta magna, como norma suprema dentro del ordenamiento jurídico ha instaurado una serie de garantías dirigidas a precautelar los derechos de los trabajadores en materia laboral, prohibiendo que dentro de las relaciones laborales se promuevan acciones discriminatorias orientadas en aspectos subjetivos relacionadas con estereotipos, que estancan el acceso y ascenso laboral de las mujeres.

En materia jurisprudencial la Corte Constitucional en Sentencia No. 593-15-EP/21 caso No. 593-15-EP, analizó un caso en donde una funcionaria pública demanda la vulneración al derecho de no discriminación toda vez que a pesar que la entidad pública conocía del estado de gestación de la trabajadora decidió terminar su contrato de servicios, donde la Corte Constitucional sostiene que a pesar de que los contratos ocasionales no gozan de estabilidad laboral reforzada, si vulneró el derecho de no discriminación de la accionante, puesto que no se le otorgó la protección establecida en la Constitución de la Republica reiterando que:

Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en

periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio. (Corte Constitucional, 2021)

Por otra parte, es menester citar la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados caso No. 3-19-JP en donde la Corte Constitucional selecciona varias sentencia emitidas dentro de las garantías jurisdiccionales las mismas que se refieren a casos de gran relevancia en donde se analiza el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia en el ámbito laboral público, en la cual de manera análoga a la sentencia expuesta en líneas anteriores la Corte constitucional establece que las mujeres gozan de una estabilidad reforzadas toda vez que el embarazo o el periodo de lactancia ha servido como motivante para anular los derechos de las trabajadoras convirtiéndose en discriminación indirecta puesto que en muchos casos las misma han sido separadas de su empleo por terminación de contrato o en otras por haber pedido licencia por su estado, convirtiendo dicho accionar en medidas aparentemente neutrales pero que en la práctica genera un menoscabo a los derechos de un grupo específico como lo es las mujeres, es por ello que la Corte manifiesta que:

De lo anterior, se observa que la mujer embarazada o en cualquier etapa relacionada a su estado de gestación, se encuentra revestida de una protección especial constitucional, la denominada estabilidad laboral reforzada, que busca evitar cualquier tipo de discriminación, la desvinculación a causa de su estado; y, precautelar la integralidad de su salud y la del hijo o hija que está por nacer (Corte Constitucional, 2020).

De manera similar es importante señalar la sentencia No. 1290-18-EP/21 caso No. 1290-18-EP en donde la Corte Constitucional analizo una acción extraordinaria de protección interpuesta por un exmiembro de la Armada del Ecuador debido a la separación de dicha entidad pública con base a su orientación sexual percibida, es decir se solicitó se tramite la baja del accionante por incurrir en faltas contra la propiedad al

intentar el robo de un teléfono y contra la moral por ejercer actos de homosexualismo; a lo cual el accionante negó tener dicha orientación sexual; sin embargo la corte determino que dicha conducta se basa en un tipo de discriminación sospechosa puesto que el mismo fue separado supuestamente por haber incumplido los principios que rigen la Armada del Ecuador como lo son la lealtad, el honor y la disciplina, motivo por el cual la corte establece que “Al respecto, cabe resaltar que la orientación sexual es una categoría sospechosa de discriminación puesto que se trata de una distinción con base en una condición inherente de las personas” (Corte Constitucional 2021).

Anudando a lo anterior es importante resaltar que dicho caso ocurrió en el año 1991 y que el exmiembro de la fuerza Armada negó haber tenido dicha orientación sexual, y activó la vía jurisdiccional en el año 2017 mediante acción de protección misma que fue rechazada en primera y segunda instancia alegando que no existió vulneración alguna de derechos constitucionales, empero la Corte indica que la discriminación sexual no solo puede suceder por una orientación sexual real de la víctima sino también por una percibida es decir la corte expresa que:

existen escenarios en los que las personas son discriminadas “con motivo de la percepción que otras tengan acerca de su relación con un grupo o sector social, independientemente de que ello corresponda con la realidad o con la autoidentificación de la víctima (Corte Constitucion,2021).

Otro importante avance dentro del ámbito jurídico ecuatoriano es Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres dentro de la cual se establece todas las formas de discriminación que existen así como los espacios en donde estos se desarrollan como lo es el campo laboral estableciendo que donde la mujer está subordinada en una relación jerárquicamente superior o no, se irrespeta derechos fundamentales como es la permanencia o estabilidad laboral desigualdad en la

retribución así como la discriminación por ejercer su derecho a la maternidad (Asamblea Nacional, 2018).

La norma que regula la relación laboral, como lo es el Código del Trabajo, en su artículo 36 manifiesta que las empresas deberán de incorporar programas de capacitación encaminadas a identificar las diferentes formas de acoso laboral, con el fin de prevenir la práctica de cualquier tipo de discriminación, que se pudiera ocasionar dentro de la relación laboral, de otra parte, en el artículo innumerado a continuación del artículo 46 define el acoso laboral, como toda coacción que atente contra la dignidad de las persona trabajadora, de manera reiterada y potencialmente perjudicial, ejercida dentro del lugar de trabajo, teniendo como consecuencia menoscabar su situación laboral, en donde dichas acciones serán consideradas como actos discriminatorias motivados por la raza, sexo, condición etcétera (Asamblea Nacional,2021).

Una de las manifestaciones de la discriminación laboral, es el acoso al cual las mujeres son sometidas dentro del ámbito laboral, buscando anular o suprimir sus derechos laborales, acciones como el hostigamiento con el fin de ocasionar la renuncia o abandono del lugar de trabajo.

Finalmente, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano se tiene el Acuerdo Ministerial 82 para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral la cual tiene como objetivo regular los procesos de selección y ascenso en el ámbito laboral en igualdad de condiciones, en su artículo 6 prohíbe, la degradación de aptitudes, la estigmatización, estereotipos negativos, así como acciones objetivas destinadas a limitar el ascenso (Ministerio de Trabajo, 2017).

Es indiscutible el avance normativo que ha existido dentro del Ecuador referente a la discriminación laboral, sin embargo aún falta mucho camino por recorrer en cuanto a la aplicación de dichos presupuesto jurídicos, eliminando estereotipos patriarcales en donde el hombre es el encargado de llevar los recursos a la familiar y la mujer aquella

dedicada al cuidado de la misma; enfatizando en una educación temprana dentro del seno familiar que permita desvanecer una cultura falócrata que se ha transmitida a lo largo de la historia.

Conclusiones

La discriminación laboral por razón de género es una de las formas más claras de estigmatización hacia las mujeres, esto debido a la normalización cultural que existe sobre la superioridad del género masculino para ejercer determinados oficios o empleos por considerar a la mujer como el sexo débil.

La desigualdad laboral hacia la mujer es calificada como un problema sistémico, en donde algunas plazas laborales son cimentadas desde una apreciación masculina, obstaculizando la participación del género femenino, sin importar la profesionalización ni experiencias de las mujeres, basándose en criterios subjetivos que minimizan el papel de la mujer en el ámbito laboral y económico.

A lo largo de la historia las diferentes opresiones y vulneración de derecho que han sufrido las mujeres, así como su lucha para erradicar tales afectaciones a sus derechos han dado paso a la creación de normas jurídicas tendientes a eliminar cualquier forma de discriminación, dentro del Estado ecuatoriano el avance normativo es evidente; no obstante, es necesario que se aplique de manera íntegra dichas disposiciones, puesto que de manera contraria se estaría ante letra muerta.

La justicia no puede tener ningún retraso injustificado, puesto que de haberlo no habría justicia, en la realidad social, cultural y económica de la mujer aún existe discriminación de manera directa o indirecta, en donde la sociedad y la justicia le deben muchos a este grupo históricamente excluido.

La segregación laboral también se ejerce en contra del grupo LGTBI puesto que en una sociedad con ideologías marcadas en donde la heterogeneidad de las personas es una condición para ser aceptados, las personas trans son duramente excluidas obligas incluso a esconder su identidad sexual para no perder su empleo.

La discriminación del mercado laboral es definida como multifactorial, puesto que responde a las condiciones sociales y culturales en las que se presentan, es así como donde el pensamiento patriarcal sigue arraigado estableciendo ideas preconcebidas, es mucho más propenso a sufrir cualquier discriminación en cualquier área.

Es menester destacar que existe un marco nacional e internacional que están sancionando las acciones discriminatorias; sin embargo, también es evidente que en la praxis esta aún sigue manteniendo una marcada carencia de procesos que permitan prevenir la discriminación en los procesos de ascenso, selección y permanencia laboral, puesto que las mujeres son separadas de su puesto de trabajo cuando se encuentran en estado de gestación aun cuando cuentan con estabilidad laboral reforzadas, orillando a activar la vía jurisdiccional una vez que ya han sido violentados sus derechos.

Referencias.

- Asamblea Nacional. (2021). Constitución de la República del Ecuador (20 octubre de 2008). Registro Oficial No. 449.
- Asamblea Nacional. (2018). Ley orgánica para prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer (05 de febrero de 2018). Registro Oficial No 175.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). Código del Trabajo. (16 diciembre 2005). Registro Oficial Suplemento N° 167.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966): Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución 2200 A (XXI).
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979): Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución 34/180.
- Blume, I. (2019). Igualdad salarial entre hombres y mujeres: defensas y excepciones. THEMIS Revista de Derecho, (75), 77-86. 10.18800/themis.201901.006
- Corte Constitucional de Colombia. (24 de enero de 2017). Sentencia T-030/17. <https://juristeca.com/co/corte-constitucional-de-colombia/sentencias-y-autos/2017/1/sentencia-t-030-17>
- Corte Constitucional del Ecuador. (05 de mayo de 2021). 593-15-EP/21 caso No. 593-15-EP, http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4YWU0NjEYNS01NDEzLTQ1NWQtYjY2Yi04MGYwMGJmYTc3OWQucGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. (20 de octubre de 2021). Sentencia No. 1290-18-CASO No. 1290-18-EP EP/21. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic0MTYzNmU4OS0yZGQ0LTQ2YzctOGJIMC0yZGQwY2JlOTZlYzYucGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. (05 de agosto de 2020). Sentencia No. 593-15-EP/21 caso No. 593-15-EP. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidiYTgzMDJkNS1iY2FiLlRlODUuODE5NC0wYmU5ZjkzYzkyODAwcGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. (09 de octubre de 2013). Acción Extraordinaria de Protección. sentencia N° 080-13-SEP-CC, CASO 0445-11-EP. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cc60695e-032c-4b97-ac87-279c581e2b26/0445-11--ep-sen-dam.pdf?quest=true>
- Corte Constitucional del Ecuador. (14 de agosto de 2013). Acción Extraordinaria de Protección. sentencia N° 063-13-SEP-CC, CASO N° 1224-11-EP. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/44167aeb-b247-4142-8c10-02504441d972/1224-11-ep-sen.pdf?quest=true>
- Corte Constitucional del Ecuador. (09 de octubre de 2013). Acción Extraordinaria de Protección. Corte Constitucional del Ecuador. (09 de octubre de 2013). Acción Extraordinaria de Protección. sentencia N° 080-13-SEP-CC, CASO 0445-11-EP.

- http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidiYTgzMDJkNS1iY2FiLTRIODUODE5NC0wYmU5ZjkzYzk4ODAUcGRmJ30=
- Duarte, J. y García, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, (18), 107-158. <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39 (23). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- González, R. Hidalgo, G. Cortés, S. Contreras, M. Aldrete, M. Hidalgo, B. y Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en Profesionales de salud. *Revista Psicogente*, 18 (33), 52-65. <https://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. (ENEMDU), https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Enero-2022/202201_Boletin_empleo.pdf
- Jiménez, J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 6. <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>
- Jiménez, J. Cardona, M. y Sánchez, M. (2018). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Revista Papeles de población*, 23(93), 231-267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Mariño, R. y González, G. (2020). Inserción laboral y diversidad funcional: un estudio compostelano con perspectiva de género. *Revista Internacional De Comunicación Y Desarrollo (RICD)*, 3(13), 110-120. <https://doi.org/10.15304/ricd.3.13.7264>
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Revista Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Ministerio del Trabajo (2017). República del Ecuador. Acuerdo Ministerial Número 82.
- Organización Internacional de Trabajo. (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional de Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- Ortiz, H. Alvarez, E. y Barrera, C. (2017). La Discriminación Laboral Por Género en el Sector Servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/477653290005.pdf>

- Pachano, A. y Molina, M. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484/499>
- Pacovilca, O. Zea, C. Reginaldo, R. Guerra, T. Ordóñez, G. Pacovilca, G. Quispe, M. y Oyola, A. Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú. *Revista Ciencias Salud*, 18(3), 1-16. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9718>
- Rivera, J. y Araque, W. (2019). La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos. *Revista Cuestiones Económicas*, 29(1). <https://doi.org/10.47550/RCE/29.1.5>
- Saéz, C. (2022). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (5), 43–65. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.03>
- Sánchez, J. Sánchez Espinosa, J. Sánchez Espinosa, J. y Sánchez Espinosa, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 39-63. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.354>
- Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro: Revista De Derecho*, (29), 49–64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>
- Undurraga, R. y López H. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Revista Psykhe*, 29(2). <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Uriguen, P. Martínez, J. y Carrión, V. (2021). Diferencias Salariales y Segregación Ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *Revista INNOVA Research Journal*, 6(1), 129–144. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1454>