

La discriminación laboral y el derecho a la igualdad

Discrimination in the Workplace and the Right to Equality

Eduardo Luciano Hernández Ramos
Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador



0000-0001-9577-3783

ur.eduardohernandez@uniandes.edu.ec

César Eduardo Ochoa Díaz
Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador



0000-0003-2890-3845

ur.cesarochoa@uniandes.edu.ec

Luis Ramiro Ayala Ayala
Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador



0000-0002-5137-7153

ur.luisayala@uniandes.edu.ec

Fecha de enviado: 08/02/2022

Fecha de aprobado: 29/03/2022

RESUMEN: Un tema de fundamental importancia es la discriminación laboral que ha determinado la latente existencia en nuestra sociedad. Por tal razón el Estado ecuatoriano se encuentra en la obligación de proteger a los trabajadores, a través de políticas públicas que puedan desarrollar las suficientes herramientas para su efecto, por consiguiente, lejos de ejercer su poder punitivo, prefiere erradicar este problema social con las garantías establecidas para los trabajadores. Por lo que se implementaron políticas públicas en la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, que permite establecer regulaciones a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, y garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, previniendo riesgos psicosociales en el sector público y privado. El objeto de esta investigación es establecer la existencia de discriminación en el sector laboral, el mismo que afecta profundamente a la estabilidad en el trabajo, así como demostrar que esta tiene y debe ser sancionada penalmente por cometer este tipo de actos en contra de las personas dependiendo de su raza, color, etnia, religión y cualquier otro tipo de discriminación.

PALABRAS CLAVE: derecho laboral; derecho constitucional; discriminación.

ABSTRACT: An issue of fundamental importance is the labor discrimination that has determined the latent existence in our society, portal reason the Ecuadorian State is in the obligation to protect workers, through public policies that can develop sufficient tools for its effect, therefore, far from exercising its punitive power, prefers to eradicate this social problem with the guarantees established for workers. Therefore, public policies were implemented in the Regulations for the Eradication of Discrimination in the Labor Sphere, which allows establishing regulations for personnel selection processes under equal conditions, and guaranteeing equality and non-discrimination in the labor sphere, preventing psychosocial risks in the public and private sectors. The purpose of this research is to establish the existence of discrimination in the labor sector, which deeply affects job stability, as well as to demonstrate that this discrimination has and should be criminally punished for committing this type of acts against people depending on their race, color, ethnicity, religion and any other type of discrimination. The analytical, synthetic and legal exegetical method was used, with which the various forms of discrimination in the labor sector have been established and helped us to understand the conflict.

KEYWORDS: labor law; constitutional law; discrimination.

Los conflictos que tienen lugar en los sectores público y privado, como la discriminación laboral, trasciende en la sociedad y especialmente en el desempeño de los propios trabajadores. Este tipo de problema conlleva laborar en un ambiente hostil y complicado que no permite un rendimiento individual ni colectivo adecuado. Por lo cual se dice que la discriminación afecta el principio de igualdad, el cual es crucial ya que es un principio de orden jerárquico y obligatorio para el correcto desenvolvimiento del trabajador al momento de desempeñar sus funciones. Por lo cual se precisa su erradicación, meta que se convierte en uno de los puntos principales de esta investigación. Ya que se considera que con ello se contribuiría al establecimiento de la tranquilidad psíquica y mental del trabajador, logrando así su rendimiento óptimo en cada puesto de trabajo sea este público o privado.

En la sociedad ecuatoriana se encuentran una gran cantidad de casos de exclusión en las fuentes de trabajo lo que lleva a la discriminación laboral, situación que contradice la Constitución como norma suprema. En esta se explicita el derecho al Buen Vivir, que no es otra cosa que cada persona tenga derecho a servirse de todas las necesidades primordiales como es la salud, la alimentación, la vivienda, y especialmente una fuente digna de trabajo. El mismo deberá ser honrado y con las garantías necesarias, y esto permitirá al ser humano sentirse reivindicado y seguro ya que su trabajo digno le permitirá cubrir las demás necesidades prioritarias para él y su familia (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La Constitución de la República vigente desde el año 2008 expone (Asamblea Nacional Constituyente, 2008):

- En el artículo 3 numeral 1 que son deberes primordiales del Estado: garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
- En el artículo 11 numeral 2, el ejercicio de los derechos el cual se regirá por los siguientes principios: todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación, otorgando al Estado la posibilidad de generar medidas de acción afirmativa, es decir beneficios para promover igualdad real.
- En el capítulo sexto relativo a los “Derechos de Libertad”, el artículo 66 señala que se reconoce y garantizará a las personas el “4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Derecho de igualdad

En manera directa y con un criterio claro y definido, la Constitución de la República en Ecuador, hace hincapié en lo que es igual ante la sociedad, la familia, y especialmente ante la Ley,

es por ello que la Constitución en su artículo 11 numeral 2, en forma expresa prohíbe tanto la discriminación directa, que tiene por objeto, y una discriminación indirecta, que tiene por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Este principio de igualdad aplicado ante la ley es el mecanismo jurídico por el que se establece el derecho a que todos los hombres y mujeres sean iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de índole natural o condición social. Lo cual constituye uno de los sustentos de la nueva sociedad y por consiguiente de la nueva democracia.

En este aspecto, la ley otorga derechos y deberes compartidos por todos los ciudadanos, hombres y mujeres. Esto quiere decir que todas las personas serán acreedoras, sin distinción, de los mismos derechos, oportunidades, obligaciones, libertades individuales y sociales. Es importante señalar que, para su logro, las personas deben despojarse de las ataduras, ideas, sentimientos, creencias que dicten lo contrario. Solo con el establecimiento de la plena conciencia de la igualdad se logrará que toda persona adquiera oportunidades en todos los campos de acción tanto públicos como privados. Solo de esta forma, de conjunto entre hombres y mujeres, se podrá prestar servicio a la colectividad de los diversos estamentos socio culturales y económicos. Como se expuso, en Ecuador queda prohibida la discriminación, por tanto, la igualdad entre todos los seres humanos es plena para todos de igual forma.

En virtud de ello, se aplica para cualquier grupo social o como se les conoce: sub-sociedades. Lo anterior responde al hecho de que dentro de la propia sociedad ecuatoriana existen grupos de personas unidas por lazos comunes, por ejemplo: ser poseedores de

amplios recursos económicos. En grupos como este predomina el criterio del posicionamiento económico personal o familiar, por tanto, quedan excluidos aquellos individuos carentes de tales recursos, lo que se traduce en discriminación. Otro de los ejemplos son las sub-sociedades antiguas donde se practica la diversidad de idiomas que son discriminadas en el país al no practicar la lengua predominante como las nativas, estas han sido relegadas desde el punto de vista social.

Desde épocas pasadas, la sociedad se ha caracterizado por la predominancia de la religión católica, la cual en el caso ecuatoriano está arraigada desde la conquista española, por tanto, goza de un alto posicionamiento. Actualmente han surgido otras corrientes religiosas que poco a poco también han tomado lugar a nivel social. Por tanto, en virtud de lo dispuesto por la ley ecuatoriana, que contempla el derecho de la igualdad religiosa, cada persona es libre de adoptar y ejercer aquella con la cual se sienta identificado. Se expone, como un logro constitucional que demuestra la evolución en la implantación del derecho a la igualdad religiosa.

Otra de las manifestaciones es el derecho a la igualdad desde el ámbito político. Las corrientes del pensamiento humano son diversas y por tanto sus creencias políticas. Como consecuencia se tiene derecho a pensar y decidir de forma libre su manifestación, siempre en un ámbito de respeto mutuo. Lo que se convierte en otra manera de practicar la igualdad de derechos entre los ciudadanos.

La identidad y orientación sexual es otro criterio válido para ejercer este principio de igualdad. Cada persona debe ser libre de elegir cómo manifestar su sexualidad. Las inclinaciones individuales deben ser respetadas cada una con sus particularidades. Existe un

arraigo y tendencia a la discriminación, debido a que en el siglo pasado esto se tomaba como una aberración sexual, pero la Constitución expone su libre manifestación como un derecho. Es decir que, otra de las maneras de exponer la igualdad es respetar la orientación sexual en virtud de que el ser humano es libre de asumir su identidad.

Se habla sobre la capacidad para adquirir este derecho, no obstante acorde a lo referido por diversos autores (Becerra, 2019; Ochoa et al., 2020; Palomares-Ruiz et al., 2020) la igualdad ante la Ley no significa gozo actual de los mismos derechos, sino capacidad general para adquirirlos, iguales garantías, y seguridad de que no se excluya a nadie arbitrariamente. La adquisición y ejercicio de los derechos supone de todas maneras el cumplimiento de ciertos requisitos, sin los cuales no se pueden hacer efectivos; desde esta puntualización, los requerimientos exigidos para ser titular de un derecho, tienen que ser determinados en la misma norma constitucional en base de la cual se hace de cumplimiento obligatorio para precautelar su seguridad. Esta situación se torna de carácter especial cuando se evidencian comportamientos inadecuados por parte de las autoridades, las cuales de forma arbitraria en ocasiones realizan un mal manejo de este derecho.

Se entiende que, con la aplicación de la igualdad, no deben existir diferencias entre las personas y los grupos humanos, así se entiende el espíritu de la norma constitucional, el mismo que se basa en que no debe existir diferencia alguna en la especie humana, que todos somos iguales sin tomar en cuenta, raza, condición social o condición persona, de tal forma que todos quienes nos identificamos como seres humanos seremos iguales ante la Ley.

Acorde a lo establecido en la Constitución, queda prohibido la existencia de grupos o clases con privilegios y superiores que implique sentimientos de superioridad y traiga consigo vejaciones hacia otro grupo. En la sociedad regida por derechos de igualdad, debe entenderse como un principio constitucional el respeto ajeno sobre la pertenencia de bienes y al trabajo. El estudio de la Constitución y el principio de igualdad es lo que permite comprender la necesidad de que se interpreten las normas constitucionales en su plenitud. Los actos generales de la sociedad sean estos públicos o privados, deben incluir en las fuentes de producción públicas o privadas que todas las personas tengan el derecho de ser parte de forma incluyente y que no sea de forma excluyente, que permita la participación de todos en diversas formas de apoyo en el desarrollo social, sea público o privado.

Y como punto esencial dentro de la administración de justicia, se debe considerar que es necesario que todas las personas sean beneficiarias de un mismo trato igualitario dentro del desarrollo de un proceso judicial. Ese es el momento en que se puede entender que debe aplicarse de forma expresa el principio de igualdad en razón de administrar justicia. No debe mirarse quién puede o debe ser beneficiario de un derecho que no le pertenece y quitar al otro que realmente ha probado ser su titular, de ahí que, para ejercer este principio de igualdad, se debe entender que el ente primordial para su ejercicio es la administración de justicia.

El principio normativo dice que ninguna persona humana puede ser colocada en situación distinta o diferente de otra, basándose en condiciones superfluas como son sus características personales, siendo la Ley la única

Eduardo Luciano Hernández Ramos, César Eduardo Ochoa Díaz, Luis Ramiro Ayala Ayala

que regula esta igualdad a fin de mantener un equilibrio entre las diversas clases sociales y dentro de las agrupaciones, todos somos iguales y seremos iguales para vivir en armonía. Entendido como se halla este principio de igualdad, que es fundamento dentro de la actual sociedad para vivir en armonía, se puede ver que igualmente de este se derivan otros como el principio de bilateralidad y de contradicción. El primero es coparticipación de los seres humanos y de la agrupación social que permite una adecuada convivencia social, y el segundo que la igualdad permite el derecho a opinar y contradecir lo que otros consideran adecuado, como es el derecho a opinar entre las personas y las agrupaciones sociales.

Bases de la no discriminación

La normativa universal en el Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice:

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía. (Declaración de los Derechos Humanos, Art. 2).

En la misma norma universal en el art. 7 manifiesta:

Todos son iguales ante la ley, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (Declaración de los Derechos Humanos, art. 7)

Así también el artículo 23 de la indicada declaración universal nos enseña que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Asamblea General de la ONU, 1948)

Como se puede observar estos son los fundamentos y bases esenciales sobre la igualdad laboral y la no discriminación, pronunciamientos generales en todos los ordenamientos constitucionales y legales de los diversos países que son suscriptores de esta carta de los Derechos Humanos, por lo tanto la igualdad es aplicada a todos los seres humanos y especialmente a todas las personas que realicen trabajos lícitos sean dentro del ámbito público como del privado, garantizando así que

no se puede mirar condición humana alguna para permitir que se ejerza esta actividad laboral (Ecuador Legal Online, s.f.; Enciclopedia Jurídica 2016).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifiesta que el principio de igualdad hará que se erradique la discriminación en el sector laboral constituyéndose así en uno de los derechos humanos fundamentales para los trabajadores, quienes deben tener acceso a elegir libremente un trabajo, que les desarrolle y permita mantenerse con su salario y un nivel de vida digno. Así expresan los Convenios No. 100 y 111, ratificados por el Ecuador, donde consta las obligaciones de los Estados de ejecutar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trabajo, en materia de empleo y ocupación, cuando dicen:

A los efectos del presente Convenio: La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (Castro, 2001)

Y el Convenio 111 establece que discriminación en el empleo es: «cualquier distinción o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación».

En la legislación ecuatoriana, el Código del Trabajo tuvo una reforma en el año 2017, en la que se estableció la obligación del empleador de implementar programas de capacitación y políticas, para identificar acoso laboral y prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación y se incluyó el pago de una indemnización especial de un año, a favor del trabajador que haya sufrido un despido discriminatorio. Así

mismo, el Código también dispone la obligación del empleador privado a otorgar igual remuneración sin discriminación de ninguna naturaleza. Según el Acuerdo No. 0082 dictado en junio de 2017 por el Ministerio del Trabajo, establece la prohibición de discriminación, no solo durante la relación laboral, sino también durante la etapa precontractual, siendo un avance importante para evitar la discriminación en el empleo, porque establece los lineamientos básicos que deben tener en cuenta los empleadores privados, al momento de la contratación y durante la relación laboral. Por lo que es adecuado que la contratación laboral se realice en base a criterios objetivos y que las personas, al llegar a un puesto de trabajo, tengan las mismas oportunidades sin importar su edad, sexo, religión o cualquier condición discriminatoria que pueda limitar o anular la oportunidad de acceder a esa fuente laboral (Código del Trabajo, 2018; Asamblea Nacional Constituyente, 2011, 2017).

Normativa sancionadora

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano se puede citar que estos actos discriminatorios cometidos en contra de las personas naturales o jurídicas tienen y deben ser sancionados penalmente por así considerar según lo previsto en el art. 177 del Código Orgánico Integral Penal COIP, que determina:

La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será

sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años. (Asamblea Nacional Constituyente, 2014, p. 30)

De la descripción del tipo penal vale recalcar que: los actos criminales basados en prejuicios son aquellos perpetrados contra una determinada víctima porque es percibida como parte de un grupo determinado, que puede ser racial, nacional, étnico (Toledo, 2014), y cumple con ciertos elementos y que son necesarios para la configuración del tipo penal, como son:

- La víctima debe ser una o varias personas identificadas con un determinado grupo humano con características particulares, en donde este grupo puede ser raza, idioma, religión, origen étnico, nacionalidad o cualquier otro factor semejante en común.
- Se debe tomar en consideración el aspecto social, macro social que muestren estereotipos indistintamente de quien sea la víctima; ya sea por la existencia de prejuicios; existencia de una agresión sea física, psicológica o muerte del titular del bien jurídico protegido y que evidencie necesariamente el resultado de no aceptación de la o las víctimas o un determinado grupo.

En este último punto es necesario resaltar que estos delitos cometidos responden a un mensaje emitido por el agresor a determinado grupo, al que le puede también considerar como una advertencia de que en cualquier momento

les puede suceder a otros (Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa, 2009).

Otro de los casos reales presentes en la sociedad ecuatoriana son los delitos de odio constituido como tipo penal en el país. Este tipo penal presenta una subjetividad al momento de aplicarlo, ya sea para acusar o para dar una sentencia. Lo anterior hace ver la problemática de incluir otros tipos penales evitando así, el violentar otros derechos fundamentales precautelados en la Constitución de la República. Para ello es necesario efectuar un análisis desde el punto de vista de la Psicología, la Teoría del Delito, la Teoría de la Prueba y la legislación comparada, para puntos importantes, tales como: si el delito de odio es realmente un delito, siendo necesario descubrir en forma clara los elementos del mismo para tenerlo como una figura delictiva; si su promulgación afecta a otros derechos fundamentales, estos es que, si hay necesidad de realizar un análisis investigativo para poder entender si lesionaría en mayor o menor forma otros derechos; hacer un enfoque acerca de la objetividad de los jueces al momento de juzgar a una persona valorando un sentimiento tan subjetivo como lo es el odio, la subjetividad es impalpable no se encuentra en forma material, pero se puede sentir el odio en los actos que se propicia contra una persona; y, finalmente resaltar los puntos negativos y positivos, tomando como parámetros a otros Estados, que han tipificado este tipo de delitos desde hace un tiempo atrás y que se encuentran en vigencia.

Métodos

Modalidad y tipo de la investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo y bibliográfico porque está dirigida a determinar cómo es y cómo estuvo la situación

de las variables, a la vez que ofrece una propuesta factible para la solución del problema planteado.

En el presente trabajo se utilizarán los siguientes métodos de estudio:

Método Analítico: Este método permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. Tomando conceptos y tendencias de autores, mediante un proceso progresivo y sistemático, que establecerá el camino a seguir en la investigación observando las características del objeto de estudio a través de la descomposición de las partes que integran su estructura observando, describiendo, realizando un examen crítico, enumerando las partes, ordenando y clasificando la información que se obtendrá.

Método Sintético: Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen.

Método Exegético Jurídico: A través de este método se va a dar una interpretación literal a lo que la ley dice, y no a lo que probablemente se haya querido decir. Por lo tanto, mediante este método, las leyes vigentes deben leerse, interpretarse y aplicarse, de acuerdo con los alcances literales y normativos, dejando a un lado el criterio del lector.

Resultados

Como parte del análisis realizado se identificó la necesidad de promover y fortalecer el conocimiento acerca de las diferentes leyes y derechos que respaldan a los trabajadores y garantizan sus derechos en general y de manera

específica y prioritaria el Principio de No discriminación en el ámbito laboral.

Debe propiciarse la difusión más extensa sobre una verdadera aplicación de la norma legal con el objeto de erradicar la discriminación laboral, con lo que se podría decir que los trabajadores sin distinción de sexo o género al conocer sus derechos, hagan valer los mismos en el momento de ser parte de una organización en donde prestarán sus servicios laborales, así como los patronos deberán aplicar la norma y aceptar como trabajadores a todas las personas sin distinción alguna. Se debe permitir ejercer una actividad laboral que esté en conformidad con sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Es necesaria la transparencia en los procesos de selección de personal, con la finalidad de evitar vulneraciones al derecho de quienes participan, y que solo sea medible un parámetro esencial para ser parte de un puesto de trabajo tanto en el sector público y privado, que son sus conocimientos en relación a las actividades propias de su desempeño laboral.

El presente trabajo ha sido socializado y discutido con los docentes y alumnos de UNIANDES Riobamba, en donde se ha presentado el planteamiento del problema y también se han dado a conocer los fundamentos de la presente investigación. Esto permitió conocer que estos coinciden con la necesidad de la implementación de lo aquí tratado, principalmente en cuanto tiene que ver que la aplicación de los principios constitucionales en la aplicación del principio de igualdad y la no discriminación de las personas, a pesar de las fobias que puedan presentarse, así como por situaciones características físicas, creencias religiosas, pasado judicial y otros que han sido los males de nuestra sociedad y que deben ser erradicados para que todos gocemos de los

derechos esenciales del buen vivir y todos aquellos que nos puntualiza la Constitución de la República.

Conclusiones

El estudio que se presenta expone consideraciones relativas al principio de igualdad, que guarda estrecha relación con la no discriminación de cualquier índole. Los autores refieren la necesidad de que el ser humano elimine los prejuicios sociales que los mantienen atados desde épocas precedentes para aceptar la visión de que todos somos iguales ante la sociedad, la ley y la moral.

El desconocimiento de las normativas para la erradicación de la discriminación laboral, tiene una repercusión considerable en la vulneración del Principio de Igualdad y el de no discriminación, por lo que el desconocimiento de las normas jurídicas relativas a este principio ha permitido que se comentan los abusos y arbitrariedades legales, discriminando a las personas, por su color, etnia, religión, género y otras, por lo tanto es procedente que todos hagamos valer nuestros derechos, sin perjuicio, que los mismos sean reclamados por la vía constitucional aplicando una de los procedimientos en este orden.

Se concluye la existencia de la discriminación en el ámbito laboral ya que los empleadores para contratar no se fijan en las capacidades tanto intelectuales como físicas para realizar el trabajo y vulneran el derecho de igualdad al momento de contratar, ya que velan más por sus intereses que el de los trabajadores.

La realidad jurídica del Ecuador contrasta notablemente con la realidad material. Existen normativas inclusivas en el país, fruto de años de lucha de los movimientos sociales a nivel mundial que desembocaron en convenios

internacionales de carácter vinculante que promueven la igualdad, pero en la práctica se sigue evidenciando que conseguir empleo es una cuestión de influencias, amistades y compadrazgos.

Referencias bibliográficas

- Asamblea General de la ONU. (1948). <https://www.refworld.org.es> .
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2011). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Quito, Ecuador Recuperado de http://www.ame.gob.ec/ame/pdf/cootad_2012.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Ecuador: Registro Oficial del Órgano del Gobierno del Ecuador. Recuperado de https://oig.cepal.org/codigo_organico_integral_penal.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2017). *Código Orgánico Administrativo*. Asamblea Nacional. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2017/07/CodOrgAdm.pdf>
- Becerra Auz, F. J. (2019). *El cambio de sexo en los documentos de identidad en personas transexuales influye en el derecho a la identidad*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes [UNIANDÉS]. Quito, Ecuador.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las Relaciones Laborales. *Boletín de la Dirección del Trabajo*. Código del Trabajo. (2018). Corporación de Estudios y Publicaciones. Ecuador Legal Online. (s.f.). Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/acta-s-de-finiquito-ecuador/>
- Enciclopedia Jurídica. (2016). <http://www.encyclopedia-juridica.com> .

Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Quito: Registro Oficial.

Ochoa Díaz, C. E., Centeno Maldonado, P. A., Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L. & Bravo Montoya, V. A. (2020). La vulneración del principio de orientación sexual e identidad de género en la legislación ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad*, 12, 263-268.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500263&nrm=iso

Oficina Internacional del Trabajo. (1954). <https://www.ilo.org>

Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa. (2009). *Hate crimes laws, A practical guide*. Varsovia: Polygraus.

Palomares-Ruiz, A., Cebrián, A. & López-Pina, J. A. (2020). E-igualdad de género y rendimiento académico en entornos virtuales de aprendizaje: un estudio inter-sujetos. *Formación universitaria*, 13, 137-146.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500137&nrm=iso

Toledo, P. (2014). *Femicidio/Feminicidio*. Buenos Aires: Didot.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Eduardo Luciano Hernández Ramos: idea inicial, recolección, interpretación y análisis de los datos, redacción del manuscrito y aprobación en su versión final.

César Eduardo Ochoa Díaz: interpretación y análisis de los datos, redacción del manuscrito, elaboración del resumen, revisión de las referencias bibliográficas.

Luis Ramiro Ayala Ayala: análisis de los datos, redacción del manuscrito, revisión de las referencias bibliográficas.