

**Principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral**

**Principles of equality and no gender discrimination in labor recruitment**

**Princípios de Igualdade de Género e Não Discriminação na Contratação de Trabalho**

Jessenia Priscila Suqui Guaranga<sup>1</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamérica  
[jsuqui@indoamerica.edu.ec](mailto:jsuqui@indoamerica.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9760-7567>

Sabina Lorena Gamboa Vargas<sup>2</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamérica.  
[sabinagamboa@uti.edu.ec](mailto:sabinagamboa@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-2591-4071>

**Como citar:**

*Suqui, J. & Sabina, G. (2023). Principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral. Código Científico Revista de Investigación, 4(1), 102-125.*

**Recibido:** 25/01/2023

**Aceptado:** 17/02/2023

**Publicado:** 30/06/2023

---

<sup>1</sup> Estudiante de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9760-7567>, [jsuqui@indoamerica.edu.ec](mailto:jsuqui@indoamerica.edu.ec).

<sup>2</sup> Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador por la Universidad Técnica de Ambato; Máster Universitario en Protección Internacional de los Derechos Humanos por la Universidad Alcalá de Henares; Máster en Derecho con mención en Gestión Pública por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato; Docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Correo electrónico: [sabinagamboa@uti.edu.ec](mailto:sabinagamboa@uti.edu.ec) ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2591-4071>

## **Resumen**

El diseño de esta investigación es llegar a fondo y describir con base en un estudio de metodología cuantitativa, cómo y por qué el mandato de respetar los derechos de los demás, en específico el derecho a la igualdad y a la no discriminación puede ser explicado a través de los conceptos de ética de menor a mayor, propios de la ética aplicada. Mediante un examen crítico, se examina el derecho antes mencionado para determinar sus límites legales una vez que se han convertido en principios de justicia y no solo en virtudes, ya que implican una relación con los demás. La reflexión más reveladora fue creer en los conocimientos y penetrar en el debate sobre cómo plantarse ante la desigualdad de índole en el territorio. Los asuntos de género se vuelven más importantes, lo que genera un universo más equivalente para hombres y mujeres, reduce la grieta salarial y reduce la incertidumbre de las mujeres, sin embargo, la mayor parte del impacto proviene de los hombres, ya que las mujeres se benefician de un mayor compromiso en el hogar, lo que les permite crecer tanto profesional como personalmente. Por lo tanto, para lograr un perfeccionamiento general, es de vital importancia crear circunstancias de equivalencia entre individuos, independientemente de su género, a través de capacidades que preserven la dirección a las mismas procedencias, y que elimine los paradigmas que las limitan por sus relaciones de índole establecidos. Para impedir la distinción, es necesario que haya una colaboración entre el sector público, el privado y la sociedad civil que se vea irradiada en los contornos sociales, políticos, educativos y laborales.

**Palabras Clave:** Discriminación, Desigualdad, Igualdad, Inequidad, Principios.

## **Abstract**

The purpose of this research is to go in-depth and describe, based on a quantitative methodology study, how and why the mandate to respect the rights of others, specifically the right to equality and non-discrimination, can be explained through of the concepts of ethics from minor to major, typical of applied ethics. Through a critical examination, the aforementioned right is examined to determine its legal limits once they have become principles of justice and not only virtues, since they imply a relationship with others. The most revealing reflection was believing in the knowledge and penetrating the debate on how to stand up to inequality of a nature in the territory. Gender issues become more important, creating a more equal universe for men and women, reducing the wage gap and reducing uncertainty for women, however most of the impact comes from men as women they benefit from a greater commitment at home, which allows them to grow both professionally and personally. Therefore, to achieve a general improvement, it is of vital importance to create circumstances of equivalence between individuals, regardless of their gender, through capacities that preserve the direction to the same origins, and that eliminate the paradigms that limit them by their relationships. of an established nature. To prevent the distinction, it is necessary that there be a collaboration between the public, private and civil society sectors that is seen irradiated in the social, political, educational and labor contours.

**Keyword:** Discrimination, Inequality, Equality, Inequity, Principles

## **Resumo**

O objetivo desta pesquisa é aprofundar e descrever, com base em um estudo de metodologia quantitativa, como e por que o mandato de respeitar os direitos dos outros, especificamente o direito à igualdade e à não discriminação, pode ser explicado por meio dos conceitos da ética do menor ao maior, típico da ética aplicada. Através de um exame crítico, o referido direito é examinado para determinar seus limites jurídicos, uma vez que eles se tornaram princípios de justiça e não apenas virtudes, pois implicam uma relação com os outros. A reflexão mais reveladora foi acreditar no saber e penetrar no debate sobre como enfrentar a desigualdade de natureza no território. As questões de gênero tornam-se mais importantes, criando um universo mais igualitário para homens e mulheres, diminuindo o fosso salarial e diminuindo a incerteza para as mulheres, no entanto a maior parte do impacto vem dos homens pois as mulheres beneficiam de um maior empenho em casa, o que lhes permite crescer tanto profissional como pessoalmente. Assim, para uma melhoria geral, é de vital importância criar circunstâncias de equivalência entre os indivíduos, independentemente do seu sexo, através de capacidades que preservem o rumo às mesmas origens, e que eliminem os paradigmas que os limitam pelas suas relações. uma natureza estabelecida. Para evitar a distinção, é preciso que haja uma colaboração entre os setores público, privado e da sociedade civil que se vê irradiada nos contornos sociais, políticos, educacionais e trabalhistas.

**Palavras-chave:** Discriminação, Desigualdade, Igualdade, Iniquidade, Princípios.

## **Introducción**

A través de los años, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se ha vuelto un tema de interés debido a que numerosas investigaciones y organizaciones internacionales han demostrado que existe una diferencia en las remuneraciones monetarias entre ambos sexos que comparten las mismas características productivas (como su nivel educativo, su experiencia laboral y la antigüedad en la empresa), además de que las mujeres tienen principales tipologías lucrativas hacia los hombres.

El código de la diversidad de género se considera una estrategia efectiva para emplear el principio de igualdad entre mujeres y hombres; el conflicto de género se origina debido a la desigualdad entre ambos géneros, ya que el poder tiene un efecto significativo en la generación de tensiones. De forma similar, la desigualdad entre los géneros no surge a través de la legalidad, sino a través de las estructuras de las organizaciones y a través del poder que emana de las relaciones sociales. En este sentido, el género asignado es el término que se le da a todo comportamiento que diferencia a las personas de la otredad: femenino o masculino.

Los estereotipos de género se perciben a partir de las reglas de la sociedad que se han considerado como los factores que determinan el papel de la mujer. A su vez, la desigualdad de género se relaciona con la diferencia de estatus entre hombres y mujeres debido a que son del mismo o diferente género. La desigualdad y la falta de equidad en el ámbito laboral son algo que no es nuevo, ya que se han dado desde que el ser humano instauró el régimen profesional, es decir, el adeudo por una retribución concreta, la discriminación y la diferenciación continúan inclusive en la actualidad. La violación a los principios citados en el inciso anterior, debido a la situación de género, es contrario a lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, ya que todos los individuos son iguales y tienen los mismos derechos, necesidades y congruencias en todos los ámbitos de progreso propio, competitivo, correcto o psíquico.

## **Desarrollo**

### **Discriminación por razón de sexo**

#### **Los comienzos**

Durante la guerra, las mujeres se volcaron a trabajar en el sector de servicios para suplir la falta de hombres en el campo de batalla. Después de que terminó la guerra mundial, los hombres que habían combatido regresaron a casa, pero la aparición de las mujeres en el ámbito laboral se consideró como una amenaza para la capacidad de los hombres para encontrar empleo y para la calidad de las condiciones laborales en general. Se temía que la mano de labor femenil, debido a su bajo costo, restringiera la cantidad de trabajos disponibles para los hombres y les diera a los hombres menos trabajos de los que a las mujeres les sería posible realizar, además, las mujeres se verían obligadas a realizar trabajos menos prestigiosos, en peores condiciones y bajo una abstinencia de aprovechamiento.

En aquel tiempo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se instaló en el desarrollo confeccionando un acuerdo que corroboraba uno de sus principios constitutivos de

1919. De esta forma, en 1951 se refrendó el acuerdo en base a la igualdad de retribución, donde se atestiguó la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres como constituyente de retribución, la cual vislumbraba “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie, en concepto del empleo del trabajador”.

Una peculiaridad transformadora de este acuerdo moraba en la caución de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, y no directamente por un compromiso “igual” o “similar”. Este bosquejo consintió encontrarse por primera vez los obsesiones sexistas atendiendo a la organización de ámbitos laborales, ya que la mayoría de las mujeres ejecutaba labores diferentes de los que desempeña en mayor parte los hombres.

### **¿Qué entendemos de la discriminación?**

Para comenzar, es importante entender qué es lo que consideramos discriminación. La discriminación en el oficio y la profesión reside en negar a los individuos un trato desigual y perjudicial fundado en discernimientos como el género, el tono de su piel, la devoción, las doctrinas políticas o la naturaleza social, sin arrebatar las virtudes o las apreciaciones que se requieren para el empleo. La desigualdad limita la capacidad de las personas para conseguir un empleo que deseen, además de limitar sus oportunidades para desarrollar sus habilidades y sus talentos.

La desigualdad en el mercado laboral se origina a causa de la discriminación en el trabajo, además, perjudica a los colaboradores de ciertos grupos. Este ejemplar de discriminación en el adeudo puede evidenciarse en el hecho de que un individuo no tenga acceso a un empleo, durante su desempeño o ambos, de manera que una persona consigue ser destituido o incluso forzada a no postularse a un cargo debido a su raza, género o credo. Además, la gran mayoría de las personas que son discriminadas en el acceso a un empleo, suelen seguir siéndolo mientras trabajan, lo que genera un ambiente vicioso de quebrantos almacenados.

Para terceros excedentes, quizás el hecho de tener la dirección a un empleo no exista lo más importante, por otro lado, es posible que haya dificultades en cuanto a las oportunidades para adquirir conocimientos y progresar profesionalmente. La necesidad específica de que las mujeres laboren en las producciones textiles y de la vestimenta de las zonas francas de exportación, en detrimento de los hombres, es un ejemplo comúnmente mencionado. En este contexto, es posible que la mayor cantidad de puestos laborales para las mujeres no se traduzca en una mayor seguridad en el empleo o en mejores perspectivas de desarrollo profesional.

La discriminación indirecta evidencia los estereotipos presentes en gran parte de las instituciones, leyes y prácticas laborales. Los edificios de oficinas están diseñados para que personas sin impedimentos físicos puedan vivir y trabajar en ellos. En las compañías, los horarios, incluyendo los de las reuniones laborales, suelen estar basados en el modelo de jornada masculina, ignorando los compromisos asociados a la educación de los hijos. Estas pericias en verdad impiden que los empleados se retiren a una hora determinada para llevar a sus hijos a la escuela, de lo contrario sería imposible que participaran.

La ventaja de identificar y reconocer la discriminación indirecta es que permite una revisión crítica de las prácticas y normas que tengan una incidencia desigual en base a los grupos que las reciben. El contratiempo es que, a menudo, no es sencillo determinar cuándo una distinción específica de individuos constituye discriminación indirecta y cuándo, aun cuando afecta a los grupos de diferente manera, no conlleva la exclusión de un colectivo en particular.

Tampoco se puede catalogar como discriminación las desenvolturas que se crean en el trabajo basándose en los talentos particulares, ya que los talentos permiten diferenciar al individuo más apto para el puesto. No obstante, es común que sea difícil definir la calidad, y en la base, estos logran estar saturados de apreciaciones. De representación similar, no se considera distinción cuando se toman medidas personales con el objetivo de garantizar de

forma pericia a la equivalencia de oportunidades y trato a individuos con insuficiencias específicas o grupos que han sido o siguen coexistiendo y son menospreciados por la discriminación en el ámbito laboral. Estas medidas específicas serán: a) de amparo o auxilio o b) de labor efectiva.

La urgencia y la validez de estas últimas acciones es objeto de debate. Los opositores de estas leyes argumentan que se trata de una forma de discriminación positiva o negativa. Según sostienen, estas medidas son perjudiciales para ciertos individuos debido a sus tipologías, como el linaje, el género o la devoción, que se supone que son inofensivas debido a la igualdad. Por el contrario, sus protectores sostienen que las políticas de labor efectiva no se manipulan de carácter injusto, sino con el objetivo de subsanar una desventaja social peligrosa que se debió a una diferencia general (actual o antigua) ¿Cuál es la razón de la importancia de eliminar la desigualdad en el trabajo?

A pesar de que sea solo por una estimulación materialista, es innegable que el ámbito laboral desea eliminar la distinción que existe en él. Se ha demostrado que la equivalencia en el oficio y la profesión es trascendental para las personas en procesos de independencia, decencia y dicha. En contraste, el estrés, la desmotivación y la incorrección de interés son las emociones dominantes en quienes son discriminados. Además, la discriminación no solo perjudica la autoestima y refuerza los estereotipos hacia las personas que la sufren, sino que también afecta negativamente su desempeño y, de manera ocasional, la obtención de la compañía en frecuencia.

### **Discriminación en el acceso al mercado de trabajo.**

Para examinar la discriminación en el acceso al empleo, se debe evaluar la proporción de participación en la potencia profesional. La investigación de la OIT acerca de la colaboración de la mujer en el ámbito laboral, que está disponible para 1990 y 2000, tiene matices variados. Por un lado, es notorio que la pauta de intervención de las mujeres en el

ámbito laboral alcanza la gran totalidad de los estados manufacturados, América Latina y el Caribe, coexistiendo el aumento más sobrio en los estados orientales. Sin embargo, en las regiones de evolución económica y África, donde la relación ha disminuido, pero aun así tanto para mujeres como para hombres.

La desigualdad no sólo dificulta el ingreso a las profesiones de ciertos grupos, sino que muchas veces termina por alejar a las personas de los puestos de trabajo. Es precisamente el grupo femenino, específicamente las mujeres con un bajo nivel educativo y una edad avanzada, quienes están más propensas a perder su empleo y tienen mayores dificultades para volver a incorporarse al mercado laboral, en comparación con los semejantes.

La pauta de despido de las féminas es mayor que la de los semejantes, sin embargo, persistentemente hay una desigualdad, como son los estados bálticos, los territorios de Asia oriental y varios países perfeccionados, como Australia, Canadá, Japón, Nueva Zelanda y Reino Unido, en el cual la pauta de despido de los hombres es mayor que la de las mujeres. Esta situación, que en principio parece ser beneficiosa para las mujeres, solo evidencia que la oferta laboral de estos países es más favorable para los hombres que para las mujeres; esto, finalmente, se traduce en contratos más precarios y salarios más bajos.

La situación laboral de los hombres y mujeres es distinta. Con frecuencia, los hombres ocupan puestos de mayor jerarquía, fijos o con mayor salario, en comparación con las mujeres, quienes suelen desempeñarse en puestos de menor jerarquía, precario y de menor salario. Asimismo, no están invitadas a puestos de trabajo en ciertos sectores debido a que los procedimientos de contratación están pensados para favorecer a los hombres o porque no hay impedimentos para que accedan a un ascenso o progresen en su carrera profesional. Asimismo, la proporción de féminas que trabajan a tiempo parcial es mayor que la de los hombres. En Japón y Estados Unidos, a última etapa del período anterior, cerca de 70% del trabajador a tiempo parcial eran mujeres, en contraste, en España, esta cifra era de 76%.

**Discriminación en ámbito laboral.**

En el tiempo que un individuo ha prevalecido el impedimento de integrar al ámbito laboral, aun puede ser víctima de discriminación. Solo hay que observar la composición de la población que trabaja para darse cuenta de que, por ejemplo, los camioneros suelen ser hombres, mientras que las mujeres se desempeñan mayormente en el sector de la confección y las labores domésticas (separación vertical). Asimismo, si solo nos enfocamos en una sola ocupación, veremos que la mayoría de los trabajadores de la producción son mujeres, en contraste con que los gerentes de la producción son hombres (se da una segregación vertical).

La menor segregación horizontal por género se da en la zona de Asia y el Pacífico, en contraste, la mayor se registra en Oriente Medio y África. En países desarrollados como Francia y Alemania, la tasa de desempleo es relativamente alta, pero en los países en vías de desarrollo es más baja, en promedio, en la OCDE está en una media (pero existen grandes discrepancias entre las naciones, los Estados Unidos tienen la tasa más en descenso y los países escandinavos en mayor aumento). En efecto, a medida que pasa el tiempo se percibe cómo las mujeres han incrementado su colaboración en acciones administradoras y de comisión, sin embargo, el entorno de su carrera competitiva suele frenar el acceso a espacios de liderazgo.

En los equilibrios más bajos de gerencia, las mujeres suelen estar ubicadas en secciones no transcendentales y en puestos públicos y dependiente, y no en puestos de gerencia o conducción que lleven a la cima. Es poco frecuente que las mujeres se desempeñen en áreas como la creación de efectos o la administración de empresas. Con frecuencia, estas primeras desventajas son acentuadas debido a que las mujeres no son parte de las mallas, un tanto sensatos como inconsecuentes, que son esenciales para el ascenso competitivo dentro de las asociaciones. Por lo tanto, es indudable que la adquisición de providencias es una de las áreas que más dificulta la equivalencia de diversidad.

Es significativo comparar la colaboración femenina en profesiones concernientes con los nuevos procesos de la investigación y las líneas (ej. programación y análisis de sistemas). Estos empleos "nuevos" ofrecen la posibilidad de lograr igualdad de género y conformidades para la fémina, ya que solicitan escasez de tipologías típicamente masculinas, como la fuerza física, por ejemplo.

Sin embargo, es importante reconocer que modificar la organización basada en el índole de género que prevalece en el ámbito laboral y excluir las dificultades que impiden que las personas realicen elecciones conectoras es un asunto que es muy lento en unas fracciones. Al parecer, se ha producido algún avance en la segregación horizontal debido a la diferencia de género, sin embargo, los patrones de segregación vertical basados en la diferencia de género continúan repitiéndose en todo el planeta. Los viejos patrones de pensamiento basados en el género seguirán existiendo, a menos que se implementen medidas para apoyar a la mujer en el trabajo.

En este contexto, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se debe a la diferencia en la acumulación de capital humano (es decir, la educación, la experiencia laboral, la capacitación, entre otros componentes) entre ambos sexos, la cual se atribuye a la autoselección laboral, esto es, las mujeres tienen una menor participación laboral y una menor cantidad de horas trabajadas que los hombres debido a que el embarazo o la crianza de los hijos afecta su oferta laboral, por lo que son más propensas a elegir profesiones que no requieren una inversión prolongada en habilidades específicas para una empresa en particular o profesiones que no se ven perjudicadas por interrupciones en su carrera profesional (Ayala 2017; Biltagy 2014; Erosa, Fuster, y Restuccia 2016).

### **Control constitucional a las empresas tanto públicas como privadas**

El Art. 9.- Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. - considerándolo todo las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 empleados deben implementar un

plan de prevención de riesgos psicosociales, basado en parámetros y Un formato desarrollado por la Oficina, que debe contener la cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El plan debe ser implementado y reportado anualmente al Rector del Ministerio de Trabajo, por medio del sistema determinado para el efecto.

También manifiesta el Art. 10.- Sanciones por incumplimiento del plan. - Empresa y las instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo dispuesto en el artículo anterior, como sanciones: multas, clausura de establecimiento o sitio; y/o suspensión de realizar las actividades previstas en los artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y de conformidad con las normas que dicte o expida el Ministerio del Trabajo competente en la materia.

La diferencia profesional sigue siendo una asignatura diferida para las compañías, y aunque los casos de distinción son inapreciables, diversos personales siguen siendo excluidos a diario, coexistiendo el género, la ciudadanía o la edad, ciertos de los aspectos más atacados de este abuso. Si, a pesar de la normativa en esta materia y de una mayor cognición nacional, se presentan contextos de distinción en el trabajo, la empresa y sus desemejantes jurisdicciones deben utilizar protocolos de actuación para estas situaciones. Estos serán pasos fundamentales para abordar la discriminación en el trabajo.

Proporcionar las denuncias: Ser intérprete de una situación discriminatoria no es lo suficientemente fácil como para que muchas víctimas tengan miedo de denunciar la mala conducta. Las empresas deberían simplificar las cosas creando enlaces permanentes hacia estos asuntos. No tiene que ser un experto en discriminación laboral, solo profesionales que mantengan la confidencialidad de las denuncias y faciliten las acciones necesarias.

Declaración expresiva e indudable: Es efectivo que las compañías conserven abiertas las líneas de aviso para atender a quienes sufren discriminación en el ámbito laboral.

Notificar o denunciar a los trabajadores que abogan por la discriminación es clave. Las empresas deben crear comentarios discretos o escenarios de comentarios para mitigar dicho

comportamiento. Hay diferentes formas de hacer esto, que nos gustaría discutir en otro artículo, sin incautación, una forma fácil y expedita es a través de una esquila o declaración de advertencia.

## **Marco normativo internacional del derecho al trabajo**

### **Convención americana de derechos humanos**

El sistema internacional de derechos humanos y la Constitución Política de 1991 forman el marco conceptual básico para la publicación de las retribuciones económicas, generales y formativos, a modo de los derechos civiles y gubernamentales, los instrumentos internacionales proporcionan un contiguo relacionado y vinculado de compendios y reglas para la ejecución segura de los derechos humanos al trabajo e imponen obligaciones a los estados que los ratifican. Por su parte, la constitución política santifica derechos e impone compromisos profesionales las cuales son dictadas por la Corte Constitucional.

El órgano del procedimiento de la ONU encargado de monitorear el cumplimiento por parte de los Estados parte de las convenciones antes mencionadas es el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) ICESCR, y más precisamente definir las trascendentales necesidades procedentes de él. El 24 de noviembre de 2005, la mencionada comisión certificó el análisis general No. 18, estableciendo el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho al trabajo. De esta manera, los acuerdos universales del adeudo decretados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son reglas difundidas del trabajo que crean necesidades lícitas para los países que los revalidan, en cuyo caso sólo se forjará crónica a los acuerdos competentes y primordiales.

La Declaración Internacional de los Derechos Humanos establece en el artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, al trabajo libremente elegido, a no estar desempleado, a igual salario por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y a una retribución justa y agradable, esto asegura que los trabajadores y su círculo familiar vivan una

vida digna. El artículo 25 de la declaración reitera lo anterior, reconociendo el derecho de todo individuo a un paralelismo de vida conveniente, comprendidos la salud, el bienestar, la alimentación, la vivienda, el vestido y la seguridad social, aunque lo pierda por circunstancias ajenas a su voluntad, tales como el desempleo, la enfermedad, la viudez y la vejez, sus medios de subsistencia. El apartado 24 de la declaración asimismo examina el derecho al alivio, el derecho al turno libre, la limitación de los días laborables y las vacaciones periódicas.

Asimismo, el artículo 8 esclarece que no se consideran adeudo indefectible e imperativo: el adeudo o prestación requerida por una persona privada de libertad por decisión judicial; los servicios que sean obligatorios en situaciones de riesgo o desastre que amenacen o sobresalten el bienestar de la colectividad y labor o asistencia que corresponda a los deberes cívicos estándar. El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales establece que todo individuo posee el derecho a constituir un sindicato y a congregarse al sindicato de su elección; los sindicatos tienen derecho a funcionar sin trabas y sin restricciones mayores que las prescritas. por la ley, y el derecho a formar federaciones y federaciones; el ejercicio del derecho de huelga de aprobación con la ley, se expresan reservas en cuanto a las limitaciones que la ley pueda imponer al adiestramiento de algunos de estos derechos por parte de los órganos de las fuerzas armadas, la policía y el régimen del estado.

La Declaración Americana de Derechos Humanos y Deberes, que establece el derecho al adeudo y a una retribución acorde para posibilitar un paralelismo de subsistencia provechoso para los trabajadores y sus familias; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, o Convención de San José, Costa Rica prohíbe toda forma de servidumbre y servidumbre, y prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, y, al igual que el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, señala lo que no es así entendido; y los protocolos adicionales a dicho Pacto, el Protocolo de San José El Salvador, que establece el derecho de todas los individuos al empleo y garantiza su ejercicio en condiciones equitativas, equitativas y satisfactorias.

## **Derechos constitucionales del trabajador**

Tras el enfrentamiento por la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, se abren nuevas oportunidades para el Caribe y América Latina. Asimismo, en su esencia, establece una visión transformadora de la sostenibilidad económica, social y ambiental para los 193 países miembros que la firmaron, y servirá como guía de referencia para el trabajo de la agencia para lograr esta visión durante los próximos 15 años (Naciones Unidas Organización, 2017). Hasta el momento se ha ignorado este programa que aborda temas que incluyen aquellos que en base a nuestro trabajo, como se establece en su Objetivo 8: Suscitar el desarrollo financiero continuo, inclusivo y razonable, el empleo pleno, fructífero y decente para todos.

Es la costumbre más común donde los tribunales de la Inspección del Trabajo y las agencias de los juriconsultos profesionales estatales atiendan a semejante grupos de individuos, en su mayoría, estos son la clase obrera que reclaman el cumplimiento de los derechos profesionales transgredidos por sus empleadores, fundamentalmente cuando se emite el estipendio previamente. Aspectos de las compensaciones por destitución y derechos laborales adquiridos.

Principales razones anteriores, coincidimos con el autor (Valverde, 2014), al expresar que los derechos humanos son vulnerados por la misma legislación laboral que acoge el sistema de despido gratuito, es decir, el empleador en cualquier momento y sin justa causa, puede prematuramente despedir al trabajador, sin siquiera cumplir con sus obligaciones laborales. Los artículos 169 (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2005) y 188 del Código del Trabajo prevén sanciones pecuniarias conocidas como indemnizaciones y no contemplan el despido prematuro como causa de terminación del empleo. En el Código del Trabajo del Ecuador existen causas legítimas e injustificadas para dar por consumado el contrato de empleo, siendo estas justificadas y predichas en el artículo 169 del citado cuerpo legal.

Ochoa (2004) se hace eco de Barassi (1901), quien afirma que existen dos motivos generales para la terminación de un contrato de trabajo: “agotamiento natural por el logro oportuno de un objetivo específico o limitado, originalmente previsto; de acuerdo, la tendencia normal a una relación rota se extenderá indefinidamente. De hecho, el razonamiento de esta clasificación general es interesante, ya que abarca tanto el momento en que se realizó y completó la tarea como la existencia de un hecho jurídico.

En cuanto a las garantías judiciales (acciones de protección, acciones de hábeas corpus, acciones de acceso a la información pública, acciones de hábeas corpus data, acciones de incumplimiento y acciones especiales de protección), estas tienen por objeto la tutela efectiva e inmediata de la Constitución y del derecho internacional de los derechos humanos. instrumentos; considerando que las medidas preventivas se entienden como una garantía constitucional más destinada a prevenir, disuadir o interrumpir la vulneración de los derechos. De esta forma, la base de la tutela preventiva radica en el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 75 de la Constitución, que es la garantía básica para la protección de los derechos constitucionales, sin embargo, dicho ordenamiento jurídico debe estar debidamente estructurado dentro del sistema legal.

Las medidas constitucionales se rigen por los principios de cautela o provisionalidad, procedimiento, urgencia, irreparabilidad del daño, nulidad de la decisión e interés legal (Uribe, 2012), y constitucional del Ecuador protegen los derechos constitucionales de las personas, por lo que deben ser adecuadas a la vulneración que pretenden prevenir o detener. Según Calamandrei (2017), una orden cautelar es una anticipación provisional de algún efecto de una orden definitiva, destinada a prevenir los perjuicios que pueda causar su demora” (p. 45).

### **Cómo introducir una política de igualdad de oportunidades**

Es crucial que la instrucción y la comprensión se originen desde la cúspide. La gran mayoría de los empleados estarán indecisos y se preguntarán si la compañía está realmente

comprometida con realizar los cambios necesarios. Si la política es sincera, tendrá como consecuencia beneficios en todo lo que a la calidad y la organización de la compañía se refiere, en contraste todo reconocimiento superficial o reiterado que se intentará seguir las actuales predisposiciones tendría como consecuencia efectos negativos.

En la medida de lo posible, debería fomentarse el diálogo y el consenso, en especial con relación a los propósitos de la diplomacia, las entrevistas con los empleados y sus representantes en el primer momento existirá la conformidad más importante para demostrarle a la gente que realmente es importante involucrar a la mayoría de los conjuntos de empleados en la implementación de la política.

Asimismo, es necesario identificar los cambios significativos que se requieran realizar, como, por ejemplo, cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad, o las instalaciones adicionales que se necesiten en el lugar de trabajo, si es el caso. Todos los empleados deberían conocer el compromiso de la compañía y el motivo de su decisión de implementar una política de igualdad de oportunidades. Las cuestiones que deberán ser consultadas son la definición de las permutas que se requieren y la admisión de compromisos compuestos y propios, la equivalencia no debe ser considerada como una práctica gerencial.

Las divulgaciones son persistentemente ilegales, y bajas cuando se emplean a asuntos particulares, al lapso de precisar un sitio de empleo, no conseguimos caer en el estímulo de relacionar como “no apto” para los semejantes o para féminas puesto que cada individuo es desigual a otro, pero no exclusivamente debido a su sexo.

Las generalizaciones siempre son inexactas, y cuando se aplican a casos individuales, son peores, lo que importa es el puesto y la persona que se postula a él. Debería definirse de manera concreta una norma o definición objetiva de las habilidades que son realmente necesarias. Las reglas pasadas y la representación de los espacios corresponderían tenerse en cuenta y modificarse en deferencia a alguna alteración en la función o la cantidad de trabajo

involucrados. Se debe enfocar en el puesto en sí, en la actualidad y en el futuro que se espera que tenga.

Para que la paridad de procedencias en el empleo sea una labor efectiva, debe ser aplicada tanto por los individuos como por las organizaciones. Aunque se pretenda que las mujeres sean tratadas de manera igualitaria, no se puede lograr si se les da una paliza a los hombres. Esto se denomina "discriminación contra la que retrocede" y es generalmente ilegal. Es relevante conocer qué es lo que queda reconocido legalmente en cláusulas del ejercicio verdadero, ya que los propósitos más nobles no son una protección cuando se infringen los términos legales.

Sin apropiación, es viable que las féminas y las adolescentes se animen a discurrir un empleo proverbialmente asociado a los semejantes, además, se les brindaría una enseñanza y una capacitación que les brindaría más opciones. En efecto, es común que el inconveniente no se encuentre en la inexactitud de postulantes, sino en la falta de interés en estimar apropiadamente las candidatas ya aprovechables, pero no visibles.

En el contexto de la política de paridad de proporciones de una compañía, sería conveniente tomar en consideración cualquier iniciativa positiva que sea lícita. Para ello es suficiente aplicar la lógica y seleccionar al postulante más capacitado, no basar la postulación en el género (ni por lo menos para contribuir a que más féminas sean ascendidas). De esta manera, si todos los aspirantes conocen qué es lo que se busca en los objetivos y si se les ayuda a cumplir con los requisitos necesarios y, además, saben que sus postulaciones serán evaluadas de manera objetiva, es más probable que logren el éxito. El propósito no es otorgar derechos de postular a trabajos inapropiados a quienes no los tienen, sino que lo que se busca es que quienes están en condiciones de postular a empleos apropiados sean los que finalmente los consigan.

## **Disponibilidad para el trabajo**

Es evidente que el apoyo no programado es dispendioso e incierto para el contratante, ya que podría pagarse o no. Sin embargo, es posible que la implementación de un manejo de uniformidad en las oportunidades en una organización sea concurrente con la adopción de sobrias medidas para inspeccionar o mitigar el ausentismo, siempre y cuando se cumplan dos requisitos sustanciales. En primera parte, no correspondería priorizar ningún tipo de distinción contra los aspirantes que se base en la creencia de que las mujeres tienen una mayor tasa de ausentismo en el trabajo, pero esto no es irreparablemente cierto. En segundo término, las reglas que rigen el aviso de abandonos, datos clínicos, cantidad y periodicidad razonable, si es que la ausencia se retribuye, y cuando, son iguales para ambos géneros.

Desde una perspectiva más positiva, es común que la cantidad de ausencias se deba a sitios de trabajo de escasa importancia o estatus. Las féminas que ocupan puestos de mayor jerarquía en las compañías tienen la misma predisposición para laborar que sus colegas masculinos. Es importante recordar que, cuando los padres tienen que decidir quién de los dos trabajará para atender del infante enfermo, su decisión está influenciada por varios aspectos tradicionales, como que la mayoría de los hombres no son buenos para cuidar niños; que la carrera de los esposos es más importante que la familia; si se pierde un salario, es lógico que sea el más bajo. Hoy en día, ya no es común que existan estas razones, sin embargo, en el pasado se unieron para reafirmar la premisa de que las mujeres son más propensas a ausentarse de forma repentina que los hombres.

En varias compañías se ha admitido claramente esta noción: en otras, se comprometen a discurrir en atenciones particulares. Es factible que sea más realizable en compañías comparativamente grandes, en el que logra haber becarios favorables para irrumpir transitoriamente tales vacantes. Sin embargo, las reglas de no distinción pueden transportar a que las empresas tengan permisos de gestación y permisos específicos para los semejantes, que

tienen consecuencias similares para la empresa. Por lo tanto, ya no sería necesario criticar la no contratación de mujeres debido a que sería una consecuencia lógica.

La paridad salarial está estrechamente relacionada con el trato igualitario en el adeudo compañía tendrá como consecuencia directa la equivalencia salarial, sin importar cuál sea el orden de importancia. Los sueldos de las mujeres son menores que los de los hombres, esto es un hecho constatable en todo el planeta. De hecho, Ribas (2004) recoge en su trabajo que, si se calcula la proporción de los ingresos laborales femeninos y masculinos en todo el mundo, se observa que los femeninos representan entre el 60 y el 70 por ciento del masculino (en el mes de referencia), entre el 70 y el 75 por ciento (en el día y la semana de referencia), y entre el 75 y el 80 por ciento (en la hora de referencia).

### **Principio de igualdad y no discriminación**

Todas las personas tienen derecho a la misma dignidad ya ser tratadas con respeto, considerar y participar por igual en cualquier esfera de la vida económica, sociales, políticas, culturales o cívicas. (Fernández, 2017). Al asemejar revelaciones severas de distinción, identificamos dos cogniciones las estructuras que transportan a ella: a) Diferencia financiera y penuria por un lado b) otro son los factores socioculturales que conducen a la desigualdad de trato y oportunidades.

Igualdad o no discriminación es una de las especificaciones más comúnmente especificadas en el derecho internacional de los derechos humanos donde la norma de la igualdad comienza con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, obtiene cláusulas abiertas o indeterminadas de igualdad o no discriminación, en cuanto a las posibles causas de discriminación que afecten derechos, exige resultados de interpretación particularmente notables. Determinar si se viola el principio de no discriminación nunca pretende determinar si las distinciones anteriores están cubiertas o no estar obligado por la cláusula de no discriminación.

Los compendios de paridad y no distinción existen en el núcleo de los derechos humanos y contribuyen a dominar las pérdidas en muchas superficies por múltiples cogniciones., sin embargo, permanece la diferencia contra grupos como las dependencias religiosas, raciales y étnicas, los afrodescendientes, los aborígenes, las personas con discapacidad, los inmigrantes, los ancianos, los niños, las mujeres y las personas LGBTI.

Desde el punto de vista legal, la distinción se conoce como: cualquier distinción, exclusión, limitación o preferencia, por acción u omisión, con intencional o sin él, no es objetivo, racional o proporcionado, y tiene por objeto o resultado impedir, restringir, dificultar, menoscabar o cancelar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos y libertades basados en uno o más de los siguientes razones: raza o nacionalidad, color, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o legal, religión, apariencia física, características genéticas, estatus migratorio, embarazo, idioma, opinión, preferencia sexual, identidad o afiliación política, país, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otra razón.

### **Predisposiciones de desarrollo y contingente del empleo público en el Ecuador 1982-2001**

En Ecuador, el rol del Estado se hace más activo en la década de 1970 bajo el concepto de que el Estado debe participar activamente en el desarrollo de tipo de renovación de actividades comerciales; la inversión administrativa aumenta a raíz del auge petrolero, pero también se hace más accesible el crédito externo (Pinto, s/f; Fontaine, s/f). Correspondientemente, como lo señala Hernán Ibarra, el segmento de asalariados de las clases medias, conformado por maestros, empleados públicos y militares, aumentó notablemente durante la era petrolera (Ibarra, 2006). No obstante, no fue hasta la crisis de la deuda a partir de los 80 que se logró consolidar la aplicación del modelo de liberalización de la economía, en el contexto de esta crisis, los acreedores internacionales monitorearon las condiciones de la liberalización de la economía.

El planteamiento que se hace es reforzado por esquemas de pensamiento que relacionan la validez con la misión exclusiva y la ineficiencia con el mandato oficial, además de tener una visión de prohibición de los excedentes públicos: la percepción de la burocracia que se utiliza periódicamente es peyorativo e ideológico. Se basa en los estereotipos que la gente tiene sobre los empleados públicos, los políticos y periodistas, al divulgar cifras, no percatan que estas incluyen a policías, soldados, maestros y personas de baja categoría laboral... Al ser esta una noción ideologizada, promueve la imagen de un estado sobrepasado (Ibarra, 2003). Un sinnúmero de otros factores contribuyó a la acumulación, pero no excluyen la responsabilidad de los diferentes individuos, lo que generó en la mayoría de los casos prácticas que no se ajustan a la ética del servicio público, lo que causó que la gente se percate de la mala administración pública.

Es ineludible conmemorar que la variedad de género es una edificación general y financiera que se basa en la diferencia sexual y que se repite constantemente en inseparables áreas de la vida, lo que genera una disposición o método de especie. Así que un fragmento del régimen, el estado asimismo tiene un rol en la definición de los idilios de índole, a partir de las reglas y las culturas institucionales, además de cómo operan. La división sexual del trabajo que se basa en los roles tradicionales de hombres y mujeres y la poca valorización del trabajo femenino están presentes en el empleo público.

A través de las discusiones sobre género y Estado a lo largo de los últimos años, se concluye que las políticas públicas no son neutrales, sino que, cuando no reconocen, identifican y hacen visibles la situación determinada de hombres y mujeres en la sociedad, cultura, política y economía, son ofuscas a la situación, lo que afecta el impacto de estas y, en algunos casos, origina retrocesos en el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades. Por lo tanto, es necesario que se comience por identificar y hacer visibles las

circunstancias laborales delimitadas de hombres y mujeres y si existen o no discriminaciones de género en ellas.

### **Metodología**

Este trabajo se desarrolló mediante un paradigma cuantitativo en donde “el sujeto investigador aborda el objeto con neutralidad, busca las causas de los fenómenos sociales mediante la cuantificación y medición de variables, cuyo rigor científico viene dado por la validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplican” (Finol y Vera, 2020, p. 7).

Su ejecución se basa el tipo de investigación analítica, diseño no experimental documental, bibliográfico. A través de estas, el investigador solo observa las diferentes fuentes secundarias, sin intervenir de ninguna manera en su comportamiento. De tal manera, que se compilan a través de las diferentes fuentes de derecho lo pertinente sobre los principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral.

### **Conclusiones**

La desigualdad en el empleo se da en todos los países, industrias y profesiones. Actualmente, su condena oficial es universal, particularmente en casos basados en la raza o el sexo, el mundo ha pasado de la barbarie o el rechazo a la sensibilización y la acción. Aun así, los progresos en su erradicación han sido irregulares y no han sido permanentes. Lo único cierto es que la intención de erradicar la discriminación nos ha llevado a investigar más profundamente las causas del problema.

La más importante conclusión para los empleadores es que la paridad en el adeudo no es un inconveniente de los restantes, sino que es nuestro; no es el problema de mañana, sino de hoy, y no es algo secundario, sino una cuestión que, si no se cuida, puede traer consecuencias fatales para nosotros. A pesar de que aún se sigue distinguiendo claramente entre los géneros en cuanto a la segmentación de los servicios públicos, en donde las mujeres se desempeñan mayormente en el área de la salud y la educación, mientras que los hombres se desempeñan

mayormente en el área de defensa, también se tiene una participación laboral femenina importante en el sector público y en el área de transporte, almacenamiento y comunicación.

Logramos solventar que, en la disposición femenil, la ausencia es transcendental promotor del despido esto es a causa de las delineaciones generales que verdaderamente conquistan a pesar del lapso de la época, es más, aún se profesa que en el ámbito profesional hay mandatos u oficios explícitos para las personas, a pesar de la circunspección que recientemente han asumido las mujeres en otros campos, sin embargo es poco versado hablar de equidad en la disposición en el trabajo, lo que se refleja en la apariencia del acoso, la discrepancia útil y la prohibición improcedente.

### Referencias bibliográficas

- Andrade Espinoza, X. (2012). Las trabas al emprendimiento en Ecuador. *Retos*, 189-199.
- Arias Vargas, F., Ribes Giner, G., & Garcés Giraldo, L. (2022). Emprendimiento rural: una aproximación histórica. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(23), 45-66.
- Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio* .
- Castillo Ortiz , M., & Pangol Lascano , A. (2022). El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano- ecuatoriano. *Pololo del Conocimiento* .
- Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José de Costa Rica*. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. [ [Links](#) ]
- De la Cueva, M. (2009). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* . México: Editorial Porrúa.
- Druker, P. (1998). *Visión sobre la Administración, la Organización Basada en la Información, la Economía y la Sociedad*. Bogotá: Editora Norma.
- Finol, M. y Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista científica Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. Recuperado de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- García Oviedo, C. (1998). *Derecho Social*. Madrid-España: Casa Editorial Bosch.
- Gaspar Santos, M., Alvarado Onofre, H., & Díaz Basurto, I. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *SCielo* .

- Gaspar Santos, M., Zambrano Olvera, M., & Ronquillo Riera, O. (2020-2021). Extinción del contrato individual de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite trabajar en tiempos de pandemia covid-19. *SCielo* .
- Hidalgo Proaño, L. F. (2014). La Cultura del Emprendimiento y su Formación . *Revista Alternativas* , 46-50.
- Muñoz Ruiz, A. (2015). El contrato de apoyo a los emprendedores en la negociación colectiva: derecho necesario, mejora y libre competencia . *Revista de Información Laboral* , 175-187.
- Ochoa, G. (2004). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Quito: Editora Jurídica . [ [Links](#) ]
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. [ [Links](#) ]
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador*. Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988. [ [Links](#) ]
- Say Batista, J. (1852). *Première partie. En Traité d'économie politique*. París : Guillaumin et Cie.
- Soledispa Santana , L., Vargas Lucas , L., & Saltos Buri, V. (2022). Emprendimiento juvenil: Una valoración en la nueva modalidad de contrato en la legislación ecuatoriana . *Revista Publicando*, 9(33), 138-148.
- Terrasa, L. A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 157-180.
- Uribe, D. (2012). Las medidas cautelares en la nueva Constitución del Ecuador. En C. C. Transición, Apuntes de Derecho Procesal Constitucional(págs. 83-102). Quito: Centro de Estudios y Difusión de Derecho Constitucional.
- Usech Aguirre, M., Pereira Burgos , M., & Barragán Ramírez, C. (2021). Retos y desafíos del emprendimiento ecuatoriano trascendiendo a la pospandemia . *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 271-286.
- Valencia Agueldo, G. D. (2012). Autoempleo y Emprendimiento. Una hipótesis de trabajo para explicar una de las extrategias adoptadas por los gobiernos para hacer frente al progreso del mercado . *Semestre Económico, Volumen 15, No. 32*, 103-128.
- Zamora Boza, C. S. (2018). La importancia del emprendimiento en la economía: el caso de Ecuador. *Revista Espacios* , 15-27.