



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA:

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, DENTRO DE LA REALIDAD JURÍDICA LABORAL ECUATORIANA. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 292-16-SEP-CC, EMITIDA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR

Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado de Magíster en Derecho, Mención Derecho Constitucional

Autora

Villamarín Ruiz Karla Paola

Tutora: Ab. Soria Carpio Clara Elizabeth

QUITO – ECUADOR

2020

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Karla Paola Villamarín Ruiz, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “Vulneración del principio de igualdad por discriminación de género, dentro de la realidad jurídica laboral ecuatoriana. Análisis de la Sentencia No. 292-16-SEP, emitida por La Corte Constitucional del Ecuador”, como requisito para optar al título de Magister en Derecho, Mención Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

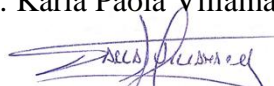
Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito a los 1 días del mes de abril de 2020, firmo conforme:

Autora: Karla Paola Villamarín Ruiz

Firma:



Número de Cédula: 0602386328

Dirección: Pichincha, Quito, Gaspar de Villarroel y 6 de diciembre

Correo Electrónico: paoka1110@hotmail.com

Teléfono: 0992739801 – (02)6034145

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del Trabajo de Titulación (Estudio de casos) “VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, DENTRO DE LA REALIDAD JURÍDICA LABORAL ECUATORIANA. ANALISIS DE LA SENTENCIA No. 292-16-SEP, EMITIDA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR”, presentado por Karla Paola Villamarín Ruiz para optar por el Título de Magister en Derecho, Mención Derecho Constitucional

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Quito, 20 de agosto de 2020



Ab. Clara Elizabeth Soria Carpio

CI 060384699-9

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación (Estudio de casos) como requerimiento previo para la obtención del Grado de Magister en Derecho, Mención Derecho Constitucional, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, agosto 20 de 2020



Karla Paola Villamarín Ruiz

CI: 0602386328

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El trabajo de titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, sobre el Tema: (colocar el tema en MAYÚSCULAS), previo a la obtención del Título de Magíster en Derecho, Mención Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el maestrante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, abril 10 de 2020



.....
Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....
Mg. Javier Villacrés López
VOCAL

**CLARA
ELIZABETH
SORIA CARPIO**

Firmado digitalmente
por CLARA ELIZABETH
SORIA CARPIO
Fecha: 2020.10.18
18:27:21 -05'00'

.....
Mg. Clara Elizabeth Soria Carpio
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis hijas, quienes han estado a mi lado todo este tiempo que he trabajado en esta obra, son quienes me han dado grandes enseñanzas y las principales protagonistas de este sueño alcanzado.

AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas que han contribuido en la elaboración del presente trabajo. En primer lugar, quiero agradecer a la Universidad Indoamérica la que me abrió las puertas para seguir mi sueño, a mis profesores que con sus sabios conocimientos supieron guiarme en esta labor.

Y a todas las personas que de una u otra forma me ayudaron en la realización de esta investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
RESUMEN EJECUTIVO.....	3
ABSTRACT.....	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	4

CAPÍTULO I: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO DENTRO DE LA REALIDAD CONSTITUCIONAL EN EL ECUADOR

Derecho constitucional del trabajo en el Ecuador.....	8
Discriminación laboral por género en Ecuador.....	13
Concepto de género.....	14
Contenido esencial del derecho al trabajo.....	18
Fundamentos normativos que regulan la no discriminación por género	24
El principio de igualdad	37
Concepto de principio de igualdad.....	37
Reconocimiento constitucional a la igualdad en el Ecuador.....	42
Prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral	44

**CAPÍTULO II: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO, RESPECTO A LA
REALIDAD JURÍDICA LABORAL ECUATORIANA. ANÁLISIS DE LA
SENTENCIA No. 292-16-SEP-CC**

La no discriminación laboral por género acorde a la Corte Constitucional en el Ecuador	48
La jurisprudencia como fuente de derechos de la discriminación laboral por género	51
La importancia de la jurisprudencia constitucional en relación a la no discriminación laboral.....	53
Análisis crítico de la sentencia No. 292-16-SEP-CC CASO No. 0734-13-EP Corte Constitucional Del Ecuador	54
Puntualizaciones metodológicas	54
Antecedentes del caso concreto	56
Decisión de primera y segunda Instancia.....	56
Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador	58
Problemáticas Abordadas por la Corte Constitucional del Ecuador	60
Argumentaciones centrales de la Corte Constitucional del Ecuador en relación a la discriminación laboral por género.....	61
Decisiones adoptadas por el Órgano Constitucional ecuatoriano	65
Comentario de la sentencia No sentencia No. 292-16-SEP-CC de la Corte Constitucional ecuatoriana.....	66

CONCLUSIONES

Bibliografía

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, DENTRO DE LA REALIDAD JURÍDICA LABORAL ECUATORIANA. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA No. 292-16-SEP, EMITIDA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR

AUTORA: Karla Paola Villamarín Ruiz

TUTORA: Ab. Clara Elizabeth Soria Carpio

RESUMEN EJECUTIVO

Dentro de la presente investigación analizaremos el criterio de la Corte Constitucional para tutelar el principio de igualdad por discriminación de género, dentro de la realidad laboral ecuatoriana. Los objetivos planteados en esta investigación son los siguientes: 1.- Determinar la afectación del principio de igualdad y discriminación por género; y, 2.- Analizar la jurisprudencia de la Corte en relación a la sentencia No. 292-16-SEP-CC dentro del caso No. 0734-13-EP. Para el cumplimiento de mencionados objetivos, se analizará la sentencia antes referida empleando dos métodos de investigación que son: método deductivo en relación a la discriminación de género y principio de igualdad, descendiendo luego en la discriminación por género en el ámbito laboral ecuatoriano. Adicionalmente se ha utilizado en el segundo capítulo un estudio de análisis de casos a partir de una exposición de los antecedentes, argumentos centrales, en la decisión que tomó la Corte Constitucional en la sentencia No. 292-16-SEP-CC. Como resultado de este análisis se ha evidenciado la difícil situación que las mujeres tienen que enfrentar en el ámbito laboral, pues la mujer tiene menos oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo; la igualdad formal tiene por objeto que el sistema jurídico brinde un trato igualitario a todas las personas, la Corte Constitucional enfatiza que utilizar categorías como raza, sexo, nacionalidad, entre otras, solamente se justifica únicamente en que tenga por finalidad la disminución de las desigualdades que existen, buscando su erradicación. Es obligación del Estado proteger a la mujer, ofreciendo mecanismos reales y concretos que sean factibles para que la igualdad entre los hombres y mujeres sea una realidad.

DESCRIPTORES: Principio de igualdad, discriminación por género, violencia contra la mujer, discriminación laboral.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO
CONSTITUCIONAL**

TOPIC: VIOLATION OF THE PRINCIPLE OF GENDER DISCRIMINATION EQUALITY, WITHIN ECUADORIAN LABOUR LEGAL REALITY. ANALYSIS OF SENTENCE No. 292-16-SEP, ISSUED BY THE CONSTITUTIONAL COURT OF ECUADOR

AUTHOR: Karla Paola Villamarín Ruiz

TUTOR: Ab. Clara Elizabeth Soria Carpio

RESUMEN EJECUTIVO (ABSTRACT)

Within this investigation we will analyze the criterion of the Constitutional Court to protect the principle of equality by gender discrimination, within the Ecuadorian labor reality. The objectives set out in this research are as follows: 1.- Determine the impact of the principle of gender equality and discrimination; and, 2.- Analyse the Court's case-law in relation to judgment No. 292-16-SEP-CC in case No. 0734-13-EP. For the fulfilment of those objectives, the abovementioned judgment shall be analysed using two methods of investigation which are: deductive method in relation to gender discrimination and principle of equality, then falling in gender discrimination in Ecuador's labour field. In addition, a case analysis study based on a background statement, central arguments, has been used in the second chapter in the decision made by the Constitutional Court in judgment no. 292-16-SEP-CC. As a result of this analysis, the difficult situation that women face in the workplace has been evident, as women have fewer opportunities for access and permanence in the labour market; formal equality aims to ensure that the legal system provides equal treatment to all persons, the Constitutional Court emphasizes that using categories such as race, sex, nationality, among others, is justified only in its purpose of reducing the inequalities that exist, seeking their eradication. It is the obligation of the State to protect women, offering real and concrete mechanisms that are feasible for equality between men and women to be a reality.

PALABRAS CLAVES: Principio de igualdad, discriminación por género, violencia contra la mujer, discriminación laboral.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analizará la vulneración del principio de igualdad y no discriminación a partir de una de sus principales problemáticas como es la discriminación por género respecto al ámbito laboral, para ello se estudiará la sentencia No. 292-16-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador, en donde se exponen interesantes conceptos respecto a la no discriminación laboral por razones de género partiendo de definiciones de categorías sospechosas como tales. Entendiendo que ninguna persona podrá sufrir discriminación por cualquier distinción de carácter personal o colectivo, cuya finalidad sea el menoscabo o afectación de sus derechos.

Esta investigación adquiere relevancia, toda vez que permite evidenciar la importancia que tiene en la actualidad el respeto a la igualdad y no discriminación por género, vemos la trascendencia que tiene a nivel mundial este tema, por lo que se han realizado varios tratados internacionales de los cuales el Ecuador forma parte. Mediante el estudio de la sentencia No. 292-16-SEP-CC, emitida por la Corte Constitucional se analizará las medidas que ha implementado el Ecuador para que estos derechos se cumplan y a la vez garantizar los mismos, además veremos que leyes se han implementado para erradicar la discriminación por género y fomentar el respeto a la igualdad.

Por esta razón, se ha utilizado el método deductivo en todo el trabajo investigativo, de modo que se pueda comprender de manera clara, desde el punto de vista de la doctrina internacional y normativo, que es la discriminación de género y el principio de igualdad, para luego centrarse propiamente en la discriminación por género en el ámbito laboral ecuatoriano; tomando en cuenta para este análisis la teoría del garantismo constitucional, que es el que construye el paradigma constitucional proteccionista de derechos ecuatoriano; lo que permitirá establecer una sólida base para el análisis de la sentencia No. 292-16-SEP-CC de la Corte Constitucional, que es el objetivo principal de la investigación.

Los objetivos secundarios del trabajo de titulación son determinar la afectación del principio de igualdad y discriminación por género en la realidad ecuatoriana y, analizar la jurisprudencia de la Corte en relación a la sentencia No. 292-16-SEP-CC dentro del caso No. 0734-13-EP.

En el capítulo uno se analiza la discriminación por género en el ámbito laboral en la realidad jurídica ecuatoriana, el principio de igualdad se encuentra comúnmente a nivel constitucional, el cual adopta una variedad de formas, que van desde compromisos generales a la igualdad ante la ley, hasta disposiciones más detalladas sobre no discriminación, la igualdad para mujeres y hombres es ampliamente reconocida como un aspecto del principio de igualdad; en el caso de Ecuador, donde existe la necesidad de encontrar nuevas fuentes de crecimiento, alentar a más mujeres a participar en el mercado laboral ayudaría a impulsar los niveles de ingresos y el empleo.

En el segundo capítulo se analiza la sentencia No. 292-16-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador, en donde se puede observar que la Corte hace un estudio y análisis de criterios y categorías sospechosas, con la finalidad de eliminar las diferencias no deben permitirse nunca, ya que estas suelen ser usadas para cómo justificar los tratos diferentes a determinados grupos de personas que son vulnerables que no resultan razonables o aceptables. Es así que frecuentemente se utilizan argumentos como la debilidad física de la mujer para justificar el impedimento de ciertas actividades laborales consideradas como riesgosas, así también para otorgarles salarios menores a los de los hombres entre otros factores.

Debe existir plena conciencia de que todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos, por lo que es la obligación de todas las personas luchar y velar porque se cumplan estos derechos, aunque en materia de igualdad, todavía hay mucho camino por recorrer, sobre todo en lo que se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres, que es de vital importancia, ya que a través de la materialización de la misma, se protegerán en mejor forma los derechos humanos y se incrementará el desarrollo socio económico de un país ampliamente equitativo.

CAPÍTULO I: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO

DENTRO DE LA REALIDAD CONSTITUCIONAL EN EL ECUADOR

La violencia y discriminación por motivos de género es uno de los fenómenos más graves que enfrenta la sociedad, y en este sentido, debe considerarse que “la discriminación de la mujer en la sociedad representó la primera forma de explotación existente, incluso antes que la esclavitud”¹, persistiendo hasta la actualidad y la misma no se presenta únicamente dentro del ámbito doméstico, sino que se ha extendido hacia diferentes aspectos sociales como el campo laboral.

Es así que la violencia y discriminación por motivos de género es un fenómeno multicausal que afecta gravemente los derechos humanos de las mujeres, quienes son víctimas de las diferentes formas de manifestación de violencia en varios ámbitos donde exista alguna relación de poder, lo que incluye el aspecto laboral, lo cual tiene consecuencias muy negativas para las mujeres, pues como se analizará, el trabajo constituye uno de los derechos humanos más importantes, en razón de que el mismo permite la satisfacción de otros derechos prioritarios para toda persona.

En este sentido, si bien es cierto, este fenómeno sigue siendo amplio en sociedades como la ecuatoriana, donde predomina el patriarcado, las soluciones que se han implantado no han logrado corregir la desigualdad existente, esto pese a que la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, siguiendo la línea de los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, ha implementado normativa, principios y políticas públicas tendientes a garantizar la igualdad jurídica y la no discriminación por motivos de género, no obstante, la discriminación por motivos de género sigue presentándose en diversos aspectos, incluido dentro del ámbito jurídico.

Es así que, para desarrollar el presente tema de investigación se debe comprender cuál es la responsabilidad del Estado ecuatoriano y los mecanismos que ha

¹ Lisset Paéz, “Génesis y evolución histórica de la violencia de género”, *EUMED*, 17 de febrero del 2011, párr. 4, <http://www.eumed.net/rev/cccss/11/ldpc.htm>.

implementado con el objeto de erradicar el problema de la discriminación por género, para lo cual es necesario revisar la normativa, tanto nacional como internacional que se ha desarrollado para ser efectiva su tutela; así como también analizar si las actuaciones de las autoridades gubernamentales se encuentran en línea con lo previsto dentro de dicho marco jurídico.

Derecho constitucional del trabajo en el Ecuador

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, constituye el primer instrumento que incluyó en la esfera de los derechos humanos a la lucha contra la discriminación contra la mujer en el año de 1979, siendo resultado del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. El Ecuador lo ratificó en 1981, siendo uno de los ocho países que presentaron informes al Comité. Es así que, a pesar de las dificultades económicas, la pobreza, la inestabilidad política y los desastres naturales, que impidieron mejorar la situación de la mujer en Ecuador, el gobierno ha emprendido una revisión seria de su legislación nacional, esos esfuerzos dieron como resultado la promulgación de veinte Constituciones desde el año 1830 hasta el año 2008, cuando entró en vigencia la actual norma suprema, además de varias reformas parciales a las distintas Constituciones, así como también numerosas enmiendas del código civil.

Asimismo, debe tomarse en consideración que el Estado ecuatoriano ha ratificado los más importantes instrumentos internacionales de derechos humanos entre los que se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, que configuran el bloque de constitucionalidad y que, conjuntamente con la Constitución de la República, tienen una posición privilegiada en la jerarquía normativa nacional, de allí la gran importancia que tienen para la protección de los derechos de la mujer en el Ecuador.

Cabe señalar que en lo que se refiere a las acciones legislativas a favor de la reducción de inequidad de género, el Ecuador ha tenido que implementar una serie de

acciones normativas, que empezaron por combatir la violencia contra la mujer empezando por transferir el mismo desde la esfera privada hacia el ámbito público; crear normativa especializada en materia de protección de la mujer y Comisarías encargadas de tratar los asuntos de violencia. Posteriormente se dieron reformas del Código Penal y las leyes sobre violencia doméstica y sexualidad, hasta la promulgación de la actual Constitución de la República de 2008 en la cual se establecen derechos de igualdad.

A nivel histórico se puede señalar que el Ecuador ha sido el primer país latinoamericano en otorgar a las mujeres el derecho al voto; sin embargo, solo alrededor del 50% de las mujeres había votado en elecciones recientes. Otro aspecto importante para alcanzar la igualdad, han sido las reformas de la ley electoral, con las cuales se ha incorporado el establecimiento de cuotas que han llevado a una representación de las mujeres de alrededor del 27% en las elecciones locales, pero las formas patriarcales de ejercer el poder impidieron que las mujeres participaran en cargos gubernamentales, judiciales y legislativos.²

La eliminación de la discriminación legal era crucial para la aplicación de la Convención, pues como en gran parte del mundo, las mujeres carecían del reconocimiento de los derechos más elementales del ser humano, con grandes disparidades entre la situación de *jure* y de *facto* de las mujeres en Ecuador, razón por la cual, fue necesario fortalecer el mecanismo nacional de igualdad de género para lograr cambios reales y pasar de las estrategias de la Convención a la institucionalización de sus disposiciones. Además, gran parte de la población femenina del país vivía en condiciones de pobreza y aún desconocía sus derechos.

La violencia contra la mujer sigue siendo motivo de grave preocupación en el mundo y también para el estado ecuatoriano, esta violencia se manifiesta en distintos niveles: física, psicológica, sexual, social y económica, de allí que se requieran de medidas que mejoren la situación económica, política y educativa de las mujeres, que han sido reconocidas como un grupo vulnerable, sobre todo ciertos grupos como las mujeres

² Defensoría del Pueblo, *Política institucional de igualdad de género 2016 – 2019* (Quito: defensoría del Pueblo, 2019), 12.

indígenas, afro ecuatorianas y las que viven en sectores rurales, que han sido mayormente discriminadas históricamente.³ Otra de las formas de violencia se manifestó a través del matrimonio, que fue usado como una forma de violencia y opresión hacia la mujer.

Es así que se puede manifestar, que a nivel mundial y en el Ecuador, históricamente ha existido una tendencia en la afectación de los derechos de las mujeres, misma que ha ido de la mano con una lenta evolución de la normativa jurídica para alcanzar una verdadera igualdad en materia de género. Una vez que se ha mostrado el panorama de la situación por la que atraviesan los derechos de la mujeres ecuatorianas, es pertinente establecer conceptualizaciones generales de las instituciones jurídicas que se analizarán en el presente trabajo, para ello es necesario partir de la concepción de género.

La Constitución de la República dispone dentro de su artículo 1 que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos, siendo el deber primordial del Estado, de acuerdo con el artículo 3, numeral 1, “garantizar los derechos de las personas”. Como tal, la Constitución esgrime dentro de su normativa, concretamente en el artículo 11 en todos los principios, de aplicación de derechos, entre los que se encuentra el principio de igualdad formal y material ante la ley que implica que todas las personas tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones ante la ley, conjuntamente con la prohibición de discriminación por cualquier motivo, entre los que se encuentran los de género.⁴

Dentro del artículo 33 de la misma Constitución de la República, se prescribe que el trabajo “es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal”⁵ siendo indispensable para la materialización de otros derechos de las personas trabajadoras. Desde el punto de vista doctrinario, el Observatorio de Derechos económicos, sociales y culturales, se considera que el derecho al trabajo

³ Amelia Viteri, María, Carmen Fernández-Salvador, Julie Williams, Michael Hill, Carlos Espinosa Fernández de Córdova, Jorge García, Graham Pluck, et al. *Patterns of Violence Against Girls in Ecuador Study Performed. Plan Internacional Ecuador* (Quito: USFQ y Academic Binnacle, 2018), 23.

⁴ Constitución de la República del Ecuador (Ecuador: Asamblea Nacional, 2008) artículos 1, 11.

⁵ Ver Anexo [1](#)

constituye un derecho de libertad, pues las personas tienen la posibilidad de poder escoger una actividad laboral que le permita tener las prestaciones y beneficios económicos que requiere para vivir de manera digna.⁶

En este mismo sentido señalado, lo comprende la Constitución de la República, al establecer que se trata de un derecho económico, pero además que el mismo permite que toda persona pueda tener un nivel de vida adecuado, debiendo permitirse los derechos de libertad al momento de escogerlo, pero también un ambiente laboral saludable y respetuoso de los derechos de la persona.

Debe afirmarse que el derecho al trabajo dispuesto dentro de la Constitución ecuatoriana sigue los lineamientos previstos dentro del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que prescribe condiciones de igualdad y de libertad en las actividades laborales en distintos sentidos, como en la elección, pero además deberán existir igualdad en las condiciones, en la remuneración y en la protección por parte del Estado

En esta misma línea se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sin embargo, dentro del mismo se prescriben las obligaciones concretas que tienen los Estados para alcanzar la protección efectiva del derecho al trabajo, lo que incluye la garantía de las condiciones de igualdad y la prohibición de discriminación en todas las formas.

En el marco constitucional ecuatoriano, asimismo, otras formas de protección que se hallan previstas en el marco constitucional, son los Grupos de Atención Prioritaria⁷, en los que se incorpora a las mujeres embarazadas; mientras que en el literal 1 del artículo 43 de la misma Constitución se dispone la prohibición de discriminación laboral de este grupo, entre otros puntos aspectos que buscan la protección para este grupo prioritario.⁸

⁶Observatorio de Derechos económicos, sociales y culturales, “Derecho al trabajo”. <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo> (consultado el 20 de febrero del 2020).

⁷ Artículo 35 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

⁸ Artículo 43 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

Es así que, debe afirmarse que uno de los aspectos más importantes en materia de igualdad de género, es que la Constitución de la República de 2008, incorpora aspectos de género, en especial con su relación al Derecho al Trabajo, plantea que “El género se encuentra como una temática constante a lo largo del texto constitucional”⁹ así como la definición en varios artículos¹⁰, lo que sin duda favorece para que exista una verdadera igualdad en todos los ámbitos, con énfasis en el derecho al trabajo que es uno de los más importantes, al ser fuente de materialización de otros derechos para las mujeres.

Sin embargo, a decir de Falcones, la Constitución del Ecuador reconoce a lo largo de su normativa, que la paridad de género constituye una garantía que debería ser aplicada en todos los ámbitos, pero pese a ello, no se puede decir que la misma sea cumplida de manera adecuada y sustentada a lo largo del tiempo.¹¹

Es decir, persiste la necesidad de que el Estado emita la normativa clara, completa y compilada para garantizar los Derechos planteados, en cuanto a la equidad de género. Por su parte, Constante¹² concluye que la Constitución incorpora aspectos de garantía de derechos de trabajo, considerados en instrumentos internacionales de la OIT, Declaración Universal de los Derechos Humanos, con lo cual “la práctica de medidas de protección para trabajadoras”. Sin embargo, la autora¹³ declara que existe una ineficiencia en la aplicación del art. 11 de la Constitución, en su numeral 3¹⁴, lo que provoca que existan rezagos en discriminación por género.

⁹ Luisa Azanza Torres, *Noción de Género En El Derecho Ecuatoriano y En El Derecho Comparado* (Quito: Universidad de Los Hemisferios, 2013), 73.

¹⁰ Los artículos 27, 32, 38, 46, 61, 77, 83 numeral 14, 156, 160, 217, 358 Fuente: Luisa Azanza Torres, *Noción de Género En El Derecho Ecuatoriano y En El Derecho Comparado* (Quito: Universidad de Los Hemisferios, 2013), 73.

¹¹ Carlota Falcones, *Derecho de Igualdad y La Paridad de Género En Ecuador* (Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2015), 76.

¹² María Constante, “El Principio Constitucional de la equidad de género y su aplicación como derecho humano irreductible” (Tesis previa a la obtención del Título de Abogada de la Universidad Central del Ecuador, 2014), 74.

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ Artículo 11.3 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

Con este mismo criterio coincide la autora Angélica Porras, quien explica con el cambio de paradigma dispuesto en la Constitución, a través de la cual, se dispone que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, y que por lo tanto, modifica el deber prioritario del Estado, buscando la protección efectiva de los derechos constitucionales, ha hecho que se deje a un lado la postura de que el trabajo es solo un aspecto dentro del campo económico, para convertirse un deber social que permite la materialización de otros derechos, lo que consecuentemente lo convierte en un medio para alcanzar el buen vivir de la persona, es decir, la vida en dignidad de derechos que todos los seres humanos merecen.¹⁵

Discriminación laboral por género en Ecuador

Si bien el estado económico de las mujeres es distinto dentro de cada país de la Región Latinoamericana, un hecho que se repite es la existencia de grandes desigualdades entre las mismas mujeres. Asimismo, otro hecho frecuentes es que las mujeres ganan entre 10% y 40% menos en relación de los ingreso que tienen los hombres por la misma actividad productiva. También debe señalarse que el porcentaje de mujeres jefas de hogar se incrementó en alrededor del 22% desde 1990 hasta el 31% en 2008, de acuerdo con las cifras presentadas por las Naciones Unidas. Finalmente, en esta región se ha podido concluir que las mujeres le dedican un mayor tiempo a las actividades no remuneradas.¹⁶

Aun cuando la promulgación de la nueva Constitución ecuatoriana, así como el reconocimiento de instrumentos internacionales de derechos humanos han buscado la incorporación de la mujer dentro del ámbito laboral en condiciones de igualdad, existe todavía una enorme brecha entre lo establecido en las normas internacionales y locales y la realidad ecuatoriana, en donde las estadísticas demuestran que todavía la discriminación laboral por materia de género es una realidad arraigada dentro de la sociedad, lo que lógicamente vulnera los derechos humanos de las mujeres.

¹⁵ Angélica Porras, *Las reformas laborales en el Ecuador*. (Quito: Ediciones Abya-Yala, 2009), 321.

¹⁶ ONU Mujeres, “Hechos y cifras: Empoderamiento económico”, ONU mujeres, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes> (consultada el 30 de enero del 2020).

Si bien es cierto, todas estas normas han prescrito no solamente la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, así como la obligación gubernamental por crear políticas públicas a través de las cuales se materialice la igualdad, y paralelamente, la prohibición de que se realicen actos de discriminación contra las mujeres, la realidad es que la discriminación laboral está presente en diversas esferas sociales, muchas de ellas de carácter público, lo cual resulta extremadamente grave.

Es así que, para ahondar en el fenómeno de la discriminación laboral por género en Ecuador, conviene realizar algunas precisiones de carácter teórico, comprendiendo lo que significa género en el aspecto social, así como también el contenido del derecho al trabajo.

Concepto de género

El concepto de género puede comprender la construcción social y cultural de lo que significa ser hombre o mujer, incluidos los roles, las expectativas y el comportamiento; la asociación de un individuo con ser hombre o mujer, o ambos o ninguno. Cuando la mitad de la población enfrenta discriminación salarial, el desarrollo de cualquier país sufre. Por lo que parece, la brecha salarial entre mujeres y hombres en América Latina es alarmante.¹⁷ Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, definen al género, como significado simbólico y como conjunto de relaciones sociales, son inseparables. Todos actuamos como nos dictan nuestras ideas, que siempre responden a una creación cultural y están histórica y especialmente situadas.¹⁸

En el caso de Judith Salgado, la autora utiliza el criterio del autor Joan Scott, para definir al género y también para comprender los elementos que comprenden el mismo; y así explica que el género es un elemento propio de las relaciones sociales, que se origina en las diferencias biológicas del sexo; pero además especifica que el género ha sido una de las formas a través de cuales se han creado relaciones de poder.

¹⁷ Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo, Estrategia Nacional Para El Buen Vivir Rural (Quito, SENPLADES, 2013).

¹⁸ Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, El género en el derecho. Ensayos críticos (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009)

Asimismo la autora comprende nuevamente como la categoría de género resulta en realidad simbólica, pues pese a que tiene amplia relación con el sexo, esta se genera en las relaciones sociales como un elemento indispensable que permite que se presenten las relaciones de poder. Siguiendo las ideas de la misma Scott, comprende que existen cuatro elementos en el género, uno simbólico, uno normativo, un institucional y un subjetivo.¹⁹

Respecto del elemento simbólico, se refiere a las representaciones que muchas veces se presentan en la sociedad, en las concepciones que se construyen en la sociedad y que se suelen asignar a cada sexo, estas construyen el significado de lo que significa ser hombre y mujer.

En lo que se refiere al elemento normativo, no necesariamente el mismo se restringe de manera explícita a las leyes estatales, sino que también tiene relación con otras interpretaciones de instituciones sociales como las dogmáticas, educativas, científicas y políticas. Cada una de estas, ha interpretado de manera distinta los simbolismos.

Asimismo, el ámbito institucional no solo se refiere únicamente a las instituciones estatales, sino a las de carácter social, como la familia, el trabajo, la educación o la política. Finalmente, se encuentra un ámbito subjetivo, propio de la construcción de la identidad de cada una de las personas sobre sí misma.

Por su parte, Ramiro Ávila en primer lugar explica la dificultad existente en proporcionar una definición universal de género, pues existen diversas concepciones e incluso discrepancias respecto de la misma, y seguidamente explica el género es una dimensión social que se presenta en diversas formas, pero considera que en cuanto a los ámbitos del género, los mismos son al menos cinco, siendo estos: (1) simbólico, (2) normativo, (3) institucional, (4) subjetivo y (5) político; y respecto de esta última expresa que se trata de que el género ha implicado la construcción de relaciones de

¹⁹ Judith Salgado, *Derechos Humanos y Género*. (Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales, 2013) 47, 48.

poder, como una forma de relación de sumisión, creando así una organización social violenta conocida como patriarcado.²⁰

De esta manera, es evidente que el concepto de género se extiende mucho más allá del ámbito sexual, que tiene un alcance exclusivamente biológico, mientras que en lo que se refiere al género, se refiere a “grandes áreas de la conducta humana, sentimientos, pensamientos y fantasías que se relacionan con los sexos pero que no tienen una base biológica.”²¹

Es así que el significado de hombre y de mujer se construye socialmente, pues la diferencia sexual solo existe a nivel anatómico, pero los atributos de lo que es femenino y masculino se construyen de manera social, con base en los patrones culturales e históricos de cada sociedad. De esta manera, siendo el género un producto social, el mismo sería susceptible de ser transformado, pues aunque el mismo se construyó originalmente sobre la base de ciertos aspectos culturales que corresponden a una época específica, eso no implica que esos patrones, roles y estereotipos pueden ser cambiados, siendo esta la razón por la cual es necesario comprender el concepto de género.

Así pues, lo que la sociedad considera un comportamiento propio del hombre o de la mujer influye en la idea de ellos mismos tienen de lo que debe ser masculino y femenino y de cuál es la actitud que corresponde a cada género, a pesar de las diferencias de edad, clase, raza o sexualidad y estas expectativas e ideas cambian de un lugar y un tiempo a otro. Las nociones prácticamente universales, intocables e inalterables de la femineidad solo son posibles en un ícono o una imagen como quizás de la Virgen María; para todas las demás las ideas establecidas cambian con el tiempo y el espacio. Junto al llamado “giro cultural”.

En América Latina y el Caribe, las experiencias y perspectivas de las mujeres difieren mucho en función de su origen étnico (por ejemplo, indígenas o afrodescendientes), su edad (jóvenes o ancianos), su lugar de residencia (áreas urbanas

²⁰ Ramiro Ávila, *Género, derecho y discriminación ¿Una mirada masculina?* (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, 2012), 7.

²¹ Alda Facio y Lorena Fries. *Género y Derecho* (Santiago de Chile: La morada. Corporación de Desarrollo de la Mujer, 1999), 14.

o rurales), su condición de ciudadanía (residentes de su propio país o migrantes) y si tienen hijos o no. En este sentido, el autor Luigi Ferrajoli, desarrolla las definiciones sobre el concepto, inclusive diferenciando que este se puede descomponer para un mejor entendimiento en igualdad y diferencia, y para mejor comprensión, seguidamente explica lo siguiente:

En efecto, asumiré la diferencia de sexo, a causa de su carácter originario e insuperable, como una diferencia paradigmática, en el sentido de que ella ofrece el arquetipo idóneo para iluminar las restantes diferencias de identidad (de lengua, etnia, religión, opiniones políticas y similares) en oposición a las desigualdades que, en cambio, no tienen nada que ver con las identidades de las personas sino únicamente con sus discriminaciones y/o con su disparidad de condiciones sociales.²²

El principio de igualdad se encuentra comúnmente a nivel constitucional. Adopta una variedad de formas, que van desde compromisos generales a la igualdad ante la ley, hasta disposiciones más detalladas sobre no discriminación. La igualdad para mujeres y hombres es ampliamente reconocida como un aspecto del principio de igualdad. En algunas constituciones, esto está fuera de toda duda porque hay una referencia explícita a la igualdad para mujeres y hombres o, alternativamente, se incluye el "sexo" como motivo de discriminación prohibida.²³ Sin embargo, incluso donde no hay una referencia abierta a la igualdad de género en el texto de la Constitución, los tribunales normalmente han estado dispuestos a aceptar que esto se deriva del principio general de igualdad.

Por su parte, Alda Facio considera que el concepto de género implica un conjunto de características, pero además este concepto también implica una serie de comportamientos, roles, funciones y por último valoraciones que se imponen socialmente a cada uno de los sexos; siendo precisamente éstos los que han sido reforzados por instituciones patriarcales. Además, explica que no existe una

²² Ferrajoli, Luigi. *Constitucionalismo y Teoría Del Derecho. Respuesta a Manuel Atienza y a José Juan Moreso* (Madrid; Fundación Coloquio Jurídico Europeo, 1996), 64.

²³ Ana De, Barros, Lénio Luiz y Joao Allarin, *Descolonialidad e Constitucionalismo en América Latina* (Belo Horizonte: Arraes, 2015)

universalidad en el concepto de género, sino que el mismo varía de un grupo humano al otro y en razón de cada núcleo social.²⁴

Asimismo, debe considerarse que otro de los problemas que actualmente existe, tiene que ver con la atribución que se da a los comportamientos de cada uno de los sexos de acuerdo con roles y estereotipos de género, que difieren entre sí, lo que ha ocasionado discriminación para las mujeres, pues se ha interiorizado a la mujer, mientras que se ha exaltado lo masculino. También debe considerarse que las características y comportamientos del hombre han sido las que se signan a todo el género humano, por lo cual, el modelo humano se basa solo en lo masculino, una situación que se vuelve muy difícil de cambiar.

El trabajo de las mujeres sigue siendo un recurso importante sin explotar en todo el mundo. En el caso de Ecuador, donde existe la necesidad de encontrar nuevas fuentes de crecimiento, alentar a más mujeres a participar en el mercado laboral ayudaría a impulsar los niveles de ingresos y el empleo en todos los países. Sin embargo, persiste una brecha que desventaja a las mujeres de los hombres, no solo en lo salarial, sino también en cuanto a las oportunidades de crecimiento. Como tal, el trabajo supone una generalización de la aplicación de derechos, sin embargo en la práctica esto no sucede. Resalta el avance de más mujeres que tienen un nivel profesional y de preparación. La diferenciación de trabajos aún se mantiene con ciertos conceptos andrógenos que implica una exclusión de la mujer en varios campos.

Contenido esencial del derecho al trabajo.

En el artículo 33 de la Constitución de la República del 2008, el trabajo es considerado como un derecho fundamental de todas las personas, de allí que se considere que el contenido más importante es su determinación como un bien jurídico de gran importancia para el desarrollo de todo ser humano en sociedad, que garantiza

²⁴ Alda Facio, *Metodología para el análisis de género de un proyecto de ley* (México D.F.: UNAM, 2004).

la vida digna y otros derechos igualmente importantes, siendo al mismo tiempo una obligación para el Estado el otorgarlo hacia las personas.²⁵

De acuerdo con Angélica Molina, el trabajo tiene una doble dimensión, pues se lo considera como un derecho fundamental, comprendiéndose por este un bien jurídico indispensable para la vida digna del ser humano y también como una actividad productiva; sin embargo, ambos aspectos están relacionados, pues no se puede concebir al trabajo de manera exclusiva como un medio de supervivencia económica, sino que además un medio para la materialización de otros derechos igualmente importantes, de ahí su importancia social.²⁶

Como derecho humano, el trabajo siempre ha sido comprendido, desde la perspectiva de los instrumentos más importantes, como un derecho de la persona a poder participar de las actividades productivas de la sociedad y a obtener un beneficio económico derivado de dicha participación, existiendo una relación directa del derecho al trabajo con otros derechos como la vida, la dignidad humana, la alimentación, la salud, la vivienda y la educación, es decir, aquellos más prioritarios, así como también se relaciona con los derechos de igualdad.

En cuanto al contenido del derecho al trabajo, en el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana se observa en primer lugar aspectos relacionados con el derecho de libertad, pues el trabajo libremente escogido y aceptado por todo ser humano, lo que conlleva una responsabilidad del Estado por garantizar una política de empleo y ocupación plena, que permita a todo ser humano, el acceso de empleo digno, así como también a tener una política de orientación y formación técnica-profesional para el trabajo, pues este aspecto está intrínsecamente relacionado con el primero.

Por su parte, Molina considera que uno de los aspectos más importantes del contenido del derecho al trabajo es la accesibilidad, en donde no solamente destaca la posibilidad de accesibilidad física, geográfica y a la información, sino también la no

²⁵ Artículo 33 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

²⁶ Angélica Molina Higuera, Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de Derechos Humanos (Bogotá: Defensoría del Pueblo de Colombia, 2005), 14.

discriminación, de modo que “El Estado debe garantizar que no se realice ningún tipo de discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por los motivos de discriminación internacionalmente prohibidos”²⁷, pues conforme a prescrito en los instrumentos de derechos humano y en la propia Constitución ecuatoriana, toda forma de discriminación al trabajo están expresamente prohibida, siendo el Estado quien debe establecer un marco legal y políticas públicas adecuadas.

Desde el punto de vista doctrinario, el derecho al acceso al empleo suele también estar vinculado con la estabilidad en el empleo, lo que implica que las relaciones laborales pueden terminar únicamente cuando exista una causa justa, de modo que la obligación estatal se centra en establecer un marco jurídico adecuado que proteja al trabajador, con énfasis en los grupos que tiene una mayor vulnerabilidad, como las mujeres embarazadas o las madres en periodo de maternidad y lactancia.

Otros aspectos del contenido del derecho al trabajo son el derecho al salario o remuneración adecuada, que conforme al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador, se rige por el principio de proporción y equidad, correspondiendo igual pago por el mismo trabajo a las personas, sin que se deban realizar distinciones por cualquier motivo, Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, dentro de su Convenio 26, explica que este derecho implica la obligación para el Estado de imponer sueldos mínimos que deben ser respetados, así como obligaciones para los empresarios cuando no cumplan con estas disposiciones.

Asimismo, dentro del Convenio 95 dispone que este derecho también implica la obligación de los empleadores por entregar directamente la remuneración al trabajador, la prohibición de imponer límites o condiciones para entregar el salario y no interferir en la libertad que tiene el trabajador por gozar de su salario.

Otro aspecto que se mencionan en el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana en cuanto al contenido del derecho al trabajo es la necesidad de que el desempeño del

²⁷ *Ibíd.*

trabajo sea saludable, es decir, implica la seguridad e higiene en el trabajo, pues son varios los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que tiene una relación con la obligación del Estado a que se garanticen estos aspectos que permiten garantizar la salud e integridad física de todo trabajador.

Sin embargo, en la actualidad puede observarse que muchos de estos aspectos relacionados con el contenido del derecho al trabajo no se cumplen a cabalidad. Al respecto, el trabajo constituye una forma que se ha adaptado en relación a las formas con las que se oferta y el cumplimiento de los derechos laborales: (1) por una parte, muchas reformas laborales han sido de alcance limitado sujetas a intereses de corporaciones que ven una amenaza el incremento de derechos laborales transformados a un incremento de costos de la mano de obra; (2) la ineficacia del Estado ecuatoriano para hacer cumplir las reformas y leyes relativas a los derechos de los trabajadores; (3) además, se ha observado durante la última década la reducción de la fuerza sindical, poca renovación del liderazgo y una escasa propuesta a favor de los trabajadores en torno a los cambios tecnológicos y de apertura de mercado que cambia las formas de trabajo; y (4) la transmutación del trabajo hacia formas precarias que están atadas a economías informales por el empobrecimiento de la economía, y la informalidad del trabajo.²⁸

Entonces, el trabajo que tenía como su máxima representación colectiva de garantías ha debido adaptarse al contexto económico, fragmentando la participación colectiva y minimizando la fuerza sindical, e incluso deslegitimando su existencia. Como resultado, hay más sindicatos, pero con menos poder colectivo para defender los derechos de sus trabajadores en materia de salarios y condiciones de trabajo. Inclusive, se establecen reformas en lo laboral que proponía la puesta en marcha de apertura laboral que mejora la participación de las personas, inclusive de aquellas con

²⁸ Juan Espinoza Serrano, “Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo” (Tesis de Maestría en Derecho de Empresas de la Universidad San Francisco de Quito, 2015), 28.

discapacidad, para que se cumpla el derecho, es decir, se ha buscado una mayor participación de los grupos históricamente excluidos.²⁹

Sin embargo, la brecha salarial marca diferenciaciones entre los trabajadores, provocando disputas por los cambios que puedan producirse en lo legal, ya que existen diferenciaciones que abonan a la reducción de las demandas de los trabajadores. Quizás lo más importante, la serie de reformas orientadas al mercado a partir de las economías transformadas de los años ochenta, resultó en la liberalización de los mercados financieros y el comercio, y condujo a la privatización de las empresas estatales. La transición hacia economías de mercado más liberal y la producción impulsada por el estado trajo el fin de grandes industrias protegidas y las empresas parcialmente estatales que habían servido como un medio para mantener un alto empleo y consumo local.³⁰

La apertura al mercado, con pasos como la firma del Tratado con la Unión Europea, y más recientemente la intención de formar parte de la Alianza del Pacífico, incurre en un cambio de la modalidad de trabajo. Considerar al teletrabajo, o trabajo por horas, puede cambiar la definición en relación a que no toma en cuenta las obligaciones patronales de brindar un espacio adecuado y garantías para los trabajadores. En este caso, estas aperturas de mercado si bien han ayudado a vincular algunas de las economías de la región con las cadenas de producción mundiales, atraer inversiones y generar una producción de mayor nivel, también han inhibido la sindicalización, ya que las compañías multinacionales subcontratan el trabajo como un medio para buscar costos laborales más bajos y límites en los sindicatos y sus actividades.

Beltrán y Puga establecen que la evolución con la cual se ha llevado la garantía de derechos en material constitucional, no solo en aspectos raciales, sino en las diferencias existente entre hombres y mujeres. Esta establece que la puesta en marcha de normativa de igualdad tiene que ver con la instauración del Estado derechos. Es decir, que el Ecuador amplía el sistema de protección de derechos fundamentales para mejorar los

²⁹ Joan Coscubiela, “Los sindicatos en tiempos neoliberales”, Espacio Público. <https://espacio-publico.com/los-sindicatos-en-tiempos-neoliberales> (Consultado el 14 de enero del 2020).

³⁰ Eduardo Ramírez Cedillo, “El proceso de privatización: Antecedentes, implicaciones y resultados”. *Contaduría y administración* 222, (mayo-agosto) 2007: 97-114.

niveles de igualdad de los ciudadanos³¹, con vigencia a nivel normativo de aspectos que prohíben tratos “arbitrarios e injustificados, con la democracia”³², incluso porque semánticamente en su redacción propone un lenguaje inclusive e igualitario en el tratamiento de garantía de derechos.

Un aspecto muy importante que debe mencionarse, es que gran parte del contenido del derecho al trabajo tiene una relación directa con la protección contra la discriminación de género, pues tanto en lo relacionados a las cuestiones de la disponibilidad del trabajo, el proceso de capacitación y la libertad para el empleo deben procurarse que se implementen medidas destinadas a la no discriminación, aunque actualmente esto no se cumpla de manera eficaz.

Pero no solamente el acceso al trabajo es un aspecto que se relaciona con la prohibición de discriminación, sino que también la estabilidad en el empleo es una condición indispensable para que todas las personas tengan una verdadera igualdad, requiriéndose en este caso concreto de normativa y políticas públicas estatales específicas destinadas a alcanzar este objetivo.

Es así que aspectos como el salario y la remuneración adecuada, también deben garantizar el principio de equidad e igualdad, con el objeto de que no se discrimine por motivos de género, y se permita que exista una verdadera igualdad conforme a la proporción del trabajo, así como la garantía de otros beneficios que son inherentes a este aspecto, como el pago del seguro social.

En este mismo sentido, debe manifestarse que el trabajo decente y la igualdad de género discuten son aspectos fundamentales para que el desarrollo no se vea comprometido, como lo describe Wiig, a continuación:

Las desigualdades de género que son una consecuencia directa de los puntos de vista tradicionales sobre el lugar y el papel que las mujeres deben ocupar en la sociedad:

³¹ El artículo 83, numeral de la Constitución dispone que “Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos (...) 10. Promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales. Constitución de la República del Ecuador (Ecuador: Asamblea Nacional, 2008) artículo 33.

³² Alma Beltrán y Puga, “Miradas Sobre La Igualdad de Género,” *Isonomía: Revista de Teoría y Filosofía Del Derecho* 28, (2008): 199–206.

puntos de vista basados en prejuicios, discriminación y desprecio por el progreso que ha logrado la región y sus efectos en las sociedades. Las sociedades deben comenzar a ser más inclusivas e igualitarias para poder superarlas.³³

En la última década uno de los aspectos más importantes que han cambiado en materia de igualdad de género dentro de materia laboral, ha sido la amplia incorporación de mujeres a las actividades laborales formales en Latinoamérica y el Caribe, con más de 100 millones de mujeres trabajando actualmente. Esto se constituye como uno de los cambios sociales más importantes en la región,³⁴ siendo a la vez el resultado de la implementación de distintas estrategias por parte de los Estados de esta región, así como también de las luchas de los colectivos sociales de mujeres que han venido reclamando una mayor igualdad en materia laboral.

Fundamentos normativos que regulan la no discriminación por género

El derecho a la igualdad laboral implica que las partes deben garantizar la igualdad de acceso al empleo y proteger a los trabajadores de ser injustamente privados de empleo. Deben evitar la discriminación en el lugar de trabajo y garantizar el acceso de los desfavorecidos. Además, el hecho de que el trabajo debe elegirse o aceptarse libremente significa que las partes deben prohibir el trabajo forzado o infantil. Esto se define con el reconocimiento del derecho de todos a condiciones de trabajo "justas y favorables". Estos a su vez se definen con igual salario por igual trabajo, condiciones de trabajo seguras; igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo; y suficiente descanso y tiempo libre, incluyendo horas de trabajo limitadas y vacaciones pagadas regulares.

Sin duda, el instrumento más importante que regula el derecho de igualdad y la prohibición de discriminación en la legislación ecuatoriana es la Constitución de la República, que de acuerdo con lo previsto dentro sus artículos 424 y 425, es la norma

³³ Henrik Wiig, "Joint Titling in Rural Peru: Impact on Women's Participation in Household Decision-Making." *World Development*, 2013, n° 52 (0): 104–119.

³⁴ Defensoría del Pueblo, *Política institucional de igualdad de género 2016 – 2019* (Quito: defensoría del Pueblo, 2019).

suprema del Estado, y por lo tanto, impera por encima de los demás instrumentos internacionales de derechos humanos y por las normas secundarias estatales.

En este sentido, la protección que presenta la Constitución de la República en cuanto a la igualdad, se manifiesta en forma general y también de manera específica en lo referente a la igualdad en materia laboral, y en las dos existen prohibiciones de discriminación en contra las personas por cualquier motivo.

Asimismo, debe empezarse señalando que el paradigma constitucional imperante de acuerdo con el artículo 1 de la norma suprema, que dispone que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y de justicia, obliga al Estado ecuatoriano a respetar su deber primordial previsto dentro del artículo 3 de la misma Constitución, que es “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”³⁵; de modo que la garantía y tutela de todos los derechos implica la protección en contra de toda forma o manifestación de discriminación.

Del mismo modo, la Constitución misma está elaborada sobre una base neoconstitucional, la cual, le obliga a la protección efectiva de todos los derechos de las personas, obligación que recae en todas las funciones, organismos, instituciones y funcionarios del Estado.

Respecto al nuevo paradigma, ha sido la propia Corte Constitucional en su Sentencia N° 001-08-SI- de 28 de Noviembre de 2008, en la cual se señala su importancia en razón de que la Constitución ha obligado al Estado a tener una mayor responsabilidad en la protección de los derechos de las personas, lo que lo obliga a que cree todas las condiciones necesarias para cumplir con esta finalidad.

El ejercicio de estos derechos está por encima de cualquier autoridad u organismo del Estado, según explica Ramiro Ávila, quien comprende como la Constitución

³⁵ Constitución de la República del Ecuador (Ecuador: Asamblea Nacional, 2008) artículo 3, numeral 1.

ecuatoriana obliga a todas las autoridades a que garanticen la protección de los derechos de las personas, tanto los previstos en la misma Constitución como en los instrumentos de derechos humanos.³⁶

Precisamente, entre los múltiples derechos que se encuentran dentro de la Constitución está el derecho a la igualdad, dentro del artículo 11, numeral 2, en el cual se dispone tanto la igualdad formal como material de las personas, lo que incluye la prohibición de discriminación en cualquier forma. Todo este deber de protección previsto en la Constitución, se traslada hacia las demás normativas del Estado.

En el caso de Ecuador, una de las políticas públicas más importante en materia de protección de los derechos de igualdad de la mujer en todos los ámbitos, incluyendo lógicamente el aspecto laboral es la Agenda Nacional para la Mujer y la Igualdad de Género 2014-2017³⁷ se enmarca en el mandato conferido por la Constitución, que establece (art. 70)³⁸ que el Estado debe formular e implementar políticas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, a través de maquinaria especializada establecida por la ley, incorporar el enfoque de género en los planes y programas, y proporcionar asistencia técnica para su aplicación obligatoria en el sector público.

La Constitución de la República del 2008, también establece Consejos Nacionales para la Igualdad dentro de su artículo 156,³⁹ como los órganos responsables de garantizar la plena aplicación y el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, y confiere a estos consejos responsabilidades en la formulación, integración, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas relacionadas con cuestiones de género,

³⁶ Ramiro Ávila, *En Defensa del Neoconstitucionalismo Transformador: Los debates y los argumentos* (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, 2012), 15, 17.

³⁷ Consejo Nacional de Igualdad de Género, *Agenda Nacional para la Mujer y la Igualdad de Género 2014-2017* (Quito: Consejo Nacional de Igualdad de Género, Agenda Nacional para la Mujer y la Igualdad de Género, 2014).

³⁸ Artículo 70 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

³⁹ Artículo 156 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

etnia, generacionales, interculturales, discapacidad y movilidad humana, de conformidad con la ley.⁴⁰

Fuentes normativas internas

Existe un conjunto de normativa interna que impulsa la igualdad en materia de género en sus distintos campos, pero algunas tiene una mayor importancia en razón de las acciones que implementan en el campo laboral, siendo el más importante en este sentido el Código de Trabajo, que reconoce al derecho al trabajo como un derecho de igualdad, estableciendo condiciones para que se cumpla con este derecho, pero también disponiendo la prohibición de discriminación en diversos aspectos, sobre todo en lo que se refiere a la igualdad en la remuneración, que se halla prevista dentro del artículo 79.⁴¹

Conforme a lo previsto dentro del Código del Trabajo se comprende como el legislador ha consagrado una protección destinada a materializar la igualdad en el ámbito laboral, concretamente en el derecho a la remuneración, de modo que no se discrimine a las personas por diversas condiciones, incluida la de género.

Si bien es cierto, dentro del Código del Trabajo no se ha previsto una disposición concerniente a la protección de acceso al trabajo en condiciones de igualdad, existen mecanismos de protección en cuanto al derecho a la permanencia en el trabajo, para lo cual, se ha creado instituciones como el despido ineficaz, destinado a la protección de la mujer que esté embarazada o que se halle en periodo de gestación o maternidad.

Así, en el artículo 195.1 dispone la intención del legislador es la de alcanzar una protección efectiva frente a los posibles casos que se pudieran por motivos de discriminación de género de las trabajadoras que se las considera mayormente vulnerables.⁴²

⁴⁰ Sarah Bott, Alessandra Guedes, Mary Goodwin, y Jennifer Adams Mendoza. *Violencia contra las mujeres en América Latina y El Caribe* (Washington, DC: American Health Organization; Centers for Disease Control and Prevention, 2013).

⁴¹ Artículo 79 del Código del Trabajo. Ver Anexo [1](#)

⁴² Artículo 195.1 del Código del Trabajo. Ver Anexo [1](#)

Así también, dentro del artículo 195.3 dispone cuáles serán las consecuencias en el caso de que presente esta forma de diseminación dentro del ámbito laboral, que implica el derecho a recibir una indemnización adicional, en la que no aplica el derecho al reintegro.⁴³

Por otro lado, debe manifestarse que otra de las leyes más importantes para combatir la discriminación contra la mujer, en sus distintos ámbitos es la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018, cuyo objeto se encuentra prevista dentro del artículo 1 de la norma, que es precisamente la de otorgar una protección a los derechos de las mujeres frente a las distintas amenazas que pudieren sufrir, como la violencia y la discriminación en sus distintos tipos, para lo cual, deberán realizarse acciones adecuadas, tanto normativas como políticas públicas, que permitan una tutela efectiva de sus derechos, con énfasis en los grupos prioritarios.⁴⁴

Asimismo, dentro del artículo 2 de la presente norma se encuentra prevista la finalidad, en la misma línea de lo señalado dentro del objeto de la ley y del mando constitucional que obliga a garantizar el derecho de igualdad y a erradicar todas las formas de violencia que pudieren vulnerar los derechos de las mujeres, para lo cual, se propone que se realicen procesos que permitan alcanzar una transformación de los patrones socioculturales que han arraigado fenómenos como el patriarcado y el machismo.⁴⁵

Así también, se obliga al Estado a que brinde una atención oportuna de las víctimas de las distintas formas de violencia y de prácticas de discriminación que no permiten alcanzar una igualdad verdadera, protegido sus derechos y reparando las afectaciones que sufrieren los mismos.

⁴³ Artículo 195.3 del Código del Trabajo. Ver Anexo [1](#)

⁴⁴ Artículo 1 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#)

⁴⁵ Artículo 2 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#)

En el artículo 4 de la norma en análisis, se realiza la definición de algunos de las categorías más importantes, tres de las cuales tiene especial importancia para el presente estudio. Uno de los conceptos más importantes es el de violencia de género contra las mujeres, en el cual se enmarcan un conjunto de acciones de distinta naturaleza, pero que tiene en común el daño que producen a la mujer en distintos aspectos de su vida, afectando algunos de sus derechos más importantes, como el derecho a la vida, la integridad personal, pero además derechos económicos y patrimoniales, entre los que se encuentra el derecho al trabajo, como ya se ha señalado antes. Los agentes causantes de la violencia, pueden ser tanto personas particulares como también del derecho público, incluido el Estado en su conjunto.⁴⁶

Seguidamente, la norma define a las relaciones de poder, que es uno de los elementos configurantes tanto de la violencia de género como de las distintas formas de discriminación. Se comprende como la relación de poder constituyen acciones, omisiones o prácticas en distintas formas, a través de las cuales se materializan una dominación de los patrones culturales masculinos y se subordina a lo femenino, lo cual tiene como consecuencia una desigualdad y asimetrías en el poder.⁴⁷

Dentro del numeral 9 del mismo artículo 4 de la Ley se dispone el concepto de lo que se comprende como discriminación en contra de las mujeres, y así se explica el concepto de discriminación para el Estado ecuatoriano implica cualquier forma de distinción, exclusión o restricción que se realice y cuyo motivo ha sido el hecho de ser mujer, y que a consecuencia de ello, se haya producido la vulneración de los derechos de humanos de las mujeres o de sus libertades. Esta discriminación, conforme a lo señalado dentro de la norma, puede darse en múltiples ámbitos como en lo económico y social, lo que incluye lógicamente la discriminación laboral.⁴⁸

⁴⁶ Artículo 4.1 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#).

⁴⁷ Artículo 4.2 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#).

⁴⁸ Artículo 4.9 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#).

Así también, dentro del artículo 5 se ha prescrito de manera específica y más detallada, cuáles son las obligaciones que tiene el Estado para lograr alcanzar el objetivo de erradicar todas las formas de violencia y discriminación por motivos de género contra la mujer.

Este artículo es de gran importancia en lo referente a la protección de la mujer contra las distintas formas de discriminación y de violencia, pues en el mismo se consagra la obligación del Estado en su conjunto, así como los distintos niveles de gobierno, las funciones del Estado, las instituciones y los funcionarios, de promover y proteger todos los derechos de las mujeres, y dicha protección. Esta obligación deberá materializarse en todas las formas de actuación estatal, de modo que las normas secundarias, las políticas públicas, las decisiones judiciales deben ser oportunas para lograr este objetivo.⁴⁹

Además, la norma prevé como un deber del Estado, que estos objetivos de protección de los derechos de las mujeres sean tratados dentro de las políticas públicas más importantes del Estado ecuatoriano, como el Plan Nacional del Buen Vivir y los planes específicos que se creen para la tutela de los derechos de la mujer a los cuales se les deberá dar continuidad y seguimiento.

Pero en esta normativa se prescribe que no sólo el Estado es el responsable de la protección de los derechos de las mujeres frente a la violencia y la discriminación, sino que además el artículo 6 dispone que existirá una corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia para alcanzar esta protección.

Asimismo, el derecho a la igualdad y la no discriminación además de materializa dentro de esta norma como un principio rector, conforme se dispone dentro del artículo 8. Los principios rectores de esta norma se encuentran alineados con lo previsto dentro de la Constitución de la República, pero además con los instrumentos internacionales de derechos humanos, en los cuales también consta el principio de igualdad y la no

⁴⁹ Artículo 5 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#)

discriminación, que implica la prohibición de menoscabar los derechos por motivos de género.⁵⁰

En cuanto a los derechos de los que gozan las mujeres, los mismos se hallan prescritos dentro del artículo 9 de esta norma, observándose que los dos más importantes son el derecho a la vida libre de violencia y también el respeto de su dignidad, derecho inherente a la prohibición de discriminación.⁵¹

Ya dentro del artículo 10, se describen en qué consisten cada uno de los tipos de violencia, entre los que se encuentra la violencia económica y patrimonial, comprendida como “toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho”⁵², entre las que se encuentra el “Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.”⁵³

Finalmente, un artículo importante de la norma es el 12, en su numeral 12, en donde se señala cuáles son los ámbitos en donde se produce la violencia y la discriminación contra la mujer, estando dentro de estos el laboral. Dentro de esta norma se dispone la existencia de dos formas de discriminación como violencia contra la mujer, ya que la desigualdad en la remuneración y la discriminación en la permanencia de trabajo por motivos de género, se encuentran descritos como formas concretas de violencia dentro del campo laboral.⁵⁴

Si bien es cierto, el Código del Trabajo y la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres son las normas más importantes en materia de

⁵⁰ Artículo 4.8 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#)

⁵¹ Artículo 9 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#)

⁵² Artículo 10 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#)

⁵³ *Ibíd.*

⁵⁴ Artículos 12 y 13 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Ver Anexo [1](#)

protección de los derechos de las mujeres, existen además otros preceptos normativos que están en otras normativas, entre estas se encuentran:

- Ley Orgánica de Comunicación (2013), dentro de los artículos 61⁵⁵ y 62⁵⁶ se establece una prohibición a los medios de comunicación por realizar la difusión de contenidos discriminatorios, imponiendo sanciones ante los incumplimientos de dichas prohibiciones.
- Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014), que siendo la norma punitiva del Estado, tipifica varios actos relacionados con la discriminación dentro de su contenido, pero también un conjunto de delitos que se constituyen en formas puntuales de la violencia contra la mujer, para lo cual además permite la solicitud de medidas de protección, que están contenidos en los siguientes artículos: 141, 142, 147, 153, 155, 158, 159, 176⁵⁷, 177, 276, 522 y 558.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010), que dentro de su artículo 598⁵⁸ determina como una de las atribuciones de los Consejos Cantonales para la Protección de Derechos, la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas públicas de los Consejos Nacionales para la Igualdad, que son los organismos que velan por la igualdad, incluye en materia de género.
- Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia⁵⁹ (2009), que regula el tema de “aplicación de la paridad entre hombres y mujeres en las listas para elecciones pluripersonales; establece como impedimentos para ser candidatos/as el haber ejercido violencia de género e incumplir con los pagos de alimentos de hijos e hijas”⁶⁰ (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014, p. 38).

⁵⁵ Ver Anexo [1](#)

⁵⁶ Ver Anexo [1](#)

⁵⁷ Ver Anexo [1](#).

⁵⁸ Ver Anexo [1](#).

⁵⁹ Ver Anexo [1](#).

⁶⁰ Ver Anexo [1](#).

- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), en la cual se regula lo relativo al derecho a la educación, disponiendo como uno de sus principios universales la no discriminación y la igualdad de género, entre otros.⁶¹

- Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009), que dentro de su normativa, contiene aspectos importantes para alcanzar la igualdad de género en la representación parlamentaria, buscando garantizar la igualdad de género.

Fuentes normativas internacionales

En el ámbito internacional, el Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales como los que se detallan a continuación:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer⁶² CEDAW (1979) y su Protocolo Facultativo (1999). El cual impone la obligación a todos los Estados ratificantes, lo que incluye al Ecuador de presentar un informe acerca de los avances en el cumplimiento de las obligaciones de esta Convención, con una periodicidad de cuatro años.

Este instrumento internacional tiene como finalidad, establecer las obligaciones de los Estados para el reconocimiento y el logro de la igualdad de género, entre mujeres y hombres, mediante una política de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que incorpore todas las medidas legislativas y programáticas apropiadas.

El CEDAW se constituye como uno de los hitos más importantes en materia de protección de los derechos de las mujeres, siendo el primer instrumento que incorporó a la mujer a la esfera de los derechos humanos, reconociendo los graves problemas que afrontan las mujeres en todo el mundo para el reconocimiento de sus derechos más elementales y alcanzar la igualdad ante la ley y sus diferentes Estados.

Asimismo, se dispone como obligación principal para los Estados partes "incorporar el principio de igualdad de hombres y mujeres en sus constituciones nacionales u otra

⁶¹ Ver Anexo [1](#).

⁶² Ver Anexo [1](#).

legislación apropiada" y "asegurar... la realización práctica de este principio" (artículo 2 (a)). Este requisito de la realización práctica de la igualdad deja en claro que la Convención contempla la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el disfrute de todos los derechos humanos.

En lo que se refiere al ámbito de protección contra discriminación en materia laboral, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer dispone dentro de su artículo 11 obliga a los Estados a que se implementen medidas legislativas y políticas públicas que eviten la discriminación en este campo en todas sus formas, reconociendo la importancia que tiene este derecho para todo ser humano, así como prevenir que se produzca cualquier forma de discriminación en contra de la mujer, en el acceso, continuidad, capacitación en el trabajo y la igual remuneración.⁶³

Asimismo, la segunda parte de este artículo dispone otras disposiciones que permiten la materialización del principio de igualdad en el ámbito laboral, sobre todo en lo que se refiere a la igualdad en la permanencia en el trabajo, así se prescribe dentro de los dos siguientes numerales de este mismo artículo los derechos que se destinan para que las mujeres que pertenecen a los grupos prioritarios, como las que están embarazadas o en periodo de maternidad o de lactancia no sean discriminadas por su género, y al contrario, se les garantice su permanencia al trabajo; para lo cual, el Estado se encuentra en la obligación de establecer medidas de protección, sancionado a quienes hayan infringido la normativa constitucional e internacional.⁶⁴

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁶⁵ (1994), que es el instrumento regional más importante en materia de protección de los derechos de la mujer, pues a lo largo de sus 25 artículos se consagra su derecho a una vida libre de violencia.

⁶³ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

⁶⁴ *Ibíd.*

⁶⁵ Ver Anexo [1](#).

Esta Convención se combina con otros instrumentos de derechos humanos en la OEA para proporcionar el marco para los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género en las Américas y ha contribuido a crear conciencia sobre la gravedad de la violencia contra las mujeres. Como tratado legalmente vinculante, la Convención no solo condena la violencia contra las mujeres como un asalto a la dignidad humana, sino que también describe las obligaciones de los estados de eliminarla. Ha sido ampliamente ratificado, con todos menos dos estados miembros de la OEA como estados partes (Canadá y los Estados Unidos de América).

- Plataforma y Declaración de Beijing (1995), el cual se diseñó como un programa de acción con el objetivo principal de que dentro de la política pública se incorpore la igualdad de género en todos los ámbitos; estableciendo de que los Estados presenten informes acerca de los avances en función de los ejes que contiene este instrumento internacional, con una periodicidad de 5 años.

Se basa en el consenso y el progreso logrado en conferencias anteriores de la ONU, particularmente en la Conferencia sobre la Mujer en Nairobi en 1985. Entre las áreas críticas de preocupación que deben abordarse para lograr la igualdad están los derechos de las niñas. Insta a los gobiernos a promover programas de concientización que tengan como objetivo cambiar las actitudes y prácticas nocivas contra la mujer y, además, que sean punibles por ley.

- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el cual se puede considerar como uno de los instrumentos multilaterales más importantes en la esfera de los derechos humanos, pues en el mismo se reconoce a este importante grupo de derechos, sí como se busca la implementación de los mecanismos de protección. Entre este grupo amplio de derechos, destaca el derecho al trabajo, que deberá desarrollarse en igualdad y equidad de género.

Reconoce el derecho al trabajo, definido como la oportunidad de todos de ganarse la vida mediante el trabajo libremente elegido o aceptado. Se requiere que las partes tomen "medidas apropiadas" para salvaguardar este derecho, incluyendo capacitación

técnica y vocacional y políticas económicas dirigidas a un desarrollo económico estable y, en última instancia, al pleno empleo.

- Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe 2007⁶⁶. Mediante este instrumento el Ecuador se comprometió a establecer un conjunto de medidas que incluye las de carácter legislativo y presupuestario para que exista una mayor participación de las mujeres en cargos públicos y representación política.

- Esta conferencia busca la adopción de medidas a través de las cuales se pueda mejorar la participación electoral de las mujeres, empezando por su mayor participación al interior de sus partidos, de modo que se incorpora el enfoque de género dentro de la representación política y el liderazgo.

- El Consenso de Brasilia aprobado por la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe⁶⁷, (2010) mismo que tiene como finalidad exigir a los Estados la incorporación y aplicación de medidas preventivas, punitivas, contra la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos.

La normativa además busca que se garantice el acceso efectivo y gratuito a la justicia, así como el fortalecimiento de las mujeres en su participación en las esferas de decisión política.

- Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos⁶⁸ en los cuales se abordan todos los aspectos concernientes a la orientación sexual e identidad de género. Este no es un instrumento vinculante, pero es orientador para la búsqueda de la protección de los derechos humanos de las personas LGBTTI.

⁶⁶ Se disponen recomendaciones que tiene como finalidad la creación de empleos y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, buscando su igualdad y empoderamiento económico.

⁶⁷ Esta conferencia tuvo como eje principal mejorar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, y sus recomendaciones a los Estados se basaron en realizar cambios legislativos sancionar la discriminación contra las mujeres, así como evitar la concentración en tareas no remuneradas, en especial el trabajos domésticos.

⁶⁸ Ver Anexo [1](#).

Estos principios plantean delinear un conjunto de criterios internacionales relacionados con la orientación sexual y la identidad de género. De tal forma que se genera una guía universal de los derechos humanos que afirman las normas jurídicas internacionales vinculantes que todos los Estados deben cumplir. Prometen un futuro diferente donde todas las personas nacidas libres e iguales en dignidad y derechos pueden cumplir ese precioso derecho de nacimiento.

El principio de igualdad

Concepto de principio de igualdad

Debe señalarse que los principios constituyen mandatos de optimización de las normas jurídicas, razón por la cual, los mismos se incorporan dentro de la Constitución y las normas, con el objeto de que se regulan de mejor manera las distintas relaciones jurídicas de las personas. Entre estos derechos se encuentran la igualdad, que desde la perspectiva jurídica, y aun dentro de la Constitución de la República del 2008, puede ser concebida tanto como un principio, así como también como un derecho de todas las personas.

En este sentido, el autor Luigi Ferrajoli establece criterios entre diferencia y género; y así que propone que la igualdad constituye uno de los derechos más complejos y que a la vez, es más difícil de materializar, esto en razón de que la naturaleza misma de la humanidad son las divergencias y diferencias que existen entre los seres humanos, de ahí se establece una primera dificultad de alcanzar la igualdad.⁶⁹

Del mismo modo, al ser los seres humanos tan distintos entre sí, la construcción de las sociedades se ha realizado del mismo de diferentes formas, lo que ha significado la generación de un sistema de desigualdades históricas que han perdurado en el tiempo, de allí que se haya empezado a discutir, desde la creación de los derechos humanos, cuales son los mecanismos idóneos a través de los cuales se puede realizar la materialización del derecho a la igualdad.

⁶⁹ Luigi Ferrajoli, *El Principio de Igualdad y La Diferencia de Género. Colección Género, Derecho y Justicia* (México: Fontamara, 2010), 1.

Asimismo, ya con antelación el mismo Luigi Ferrajoli propone que “la certeza del Derecho como supuesto de igualdad y libertad, la laicidad de las instituciones públicas y, por otro lado, el papel crítico, de proyecto y reformador de la política hacia el Derecho positivo”⁷⁰ Entonces, se puede afirmar que el principio general de igualdad y no discriminación es un elemento fundamental del derecho internacional de los derechos humanos⁷¹.

Desde la construcción del sistema universal de los derechos humanos, uno de sus principios básicos ha sido el derecho a la igualdad de las personas, pues este es un pilar fundamental que se creó en la Revolución Francesa y se materializó en la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, así como también fue una consigna básica de otras revoluciones como la americana.

El derecho a la igualdad constituye un pilar fundamental de la doctrina de los derechos humanos universales en razón de que sin el mismo no se pueden proteger el derecho a la dignidad humana, pues no existirá una dignidad mientras se realicen exclusiones contra los seres humanos por cualquier motivo, de allí que se requiera de una protección eficaz del derecho a la igualdad.

Además debe pensarse, que aspecto muy importante del derecho a la igualdad es el principio de la no discriminación, que es inherente al primero. En este sentido, una definición útil del principio de no discriminación está contenida en el Artículo 1. OIT 111⁷². Por lo tanto, el principio de igualdad requiere que todas las personas sean tratadas por igual ante la ley, sin discriminación.

El principio de igualdad y no discriminación garantiza que las personas en igualdad de condiciones sean tratadas por igual en la ley y en la práctica. Sin embargo, es importante destacar que no todas las distinciones o diferencias en el tratamiento equivaldrán a discriminación. En el derecho internacional general, surge una violación del principio de no discriminación si: a) los casos iguales se tratan de manera diferente;

⁷⁰ Ferrajoli, Luigi. *Constitucionalismo y Teoría Del Drecho. Respuesta a Manuel Atienza y a José Juan Moreso* (Madrid; Fundación Coloquio Jurídico Europeo, 1996), 8.

⁷¹ Cecilia Valdivieso Vega,. 2004. *National Council for Women* (Quito: CONAMU, 2004).

⁷² Ver Anexo [1](#).

b) una diferencia en el tratamiento no tiene una justificación objetiva y razonable; o c) si no hay proporcionalidad entre el objetivo buscado y los medios empleados.⁷³

Por su parte, Gardenia Chávez señala la complejidad que implica hablar de igualdad dentro del campo de los derechos humanos, cuando existen notables diferencias entre los seres humanos, y así afirma que:

En el campo de los derechos humanos, podríamos reflexionar que lo universal se expresa en que todos pertenecemos a la especie humana, tenemos dignidad y derechos; y, lo particular se expresa en que somos seres singulares y conformamos grupos humanos con distintas características, por lo que además tenemos derechos específicos.⁷⁴

Si bien es cierto, se puede manifestar que existen notables diferencias entre los seres humanos, todos son iguales en lo que se refiere a los derechos, y por lo tanto, la misma obligación de protección recae en lo relativo a la protección que debe brindar el Estado para materializar tal igualdad.

Precisamente, la proclamación de derecho humano a la igualdad, siendo uno de los más difíciles de materializar en razón de las múltiples diferencias que existen entre todos los seres humanos, y sobre todo, de sus sociedades, ha implicado que se requiere de la creación de un principio de no discriminación, con el objetivo de que se pueda alcanzar la verdadera igualdad en la protección de este derecho.

En este sentido, Judith Salgado Álvarez explica que la igualdad se presenta como una condición indispensable para poder garantizar la dignidad en derechos de los seres humanos, razón por la cual, ha sido recogida en los instrumentos internacionales de protección más importantes, procurando establecer obligaciones para los Estados a fin de que puedan materializarse, de modo que se centren esfuerzos en eliminar los fenómenos que no han permitido alcanzar esta igualdad en la protección.⁷⁵

⁷³ Amelia Viteri, María, Carmen Fernández-Salvador, Julie Williams, Michael Hill, Carlos Espinosa Fernández de Córdova, Jorge García, Graham Pluck, et al. *Patterns of Violence Against Girls in Ecuador Study Performed*. Plan Internacional Ecuador (Quito: USFQ y Academic Binnacle, 2018), 23.

⁷⁴ Gardenia Chávez y Nelsy Lizarazo, *Taller de Derechos Humanos de las Personas Sordas*, (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar – Programa Andino de Derechos Humanos, 2005) 10.

⁷⁵ Judith Salgado, *Derechos Humanos y Género*. (Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales, 2013) 67.

Sin embargo, pese a los actuales esfuerzos por alcanzar la igualdad, la historia humana ha sido construida sobre una historia de desigualdad, exclusión, creándose pares o dualismos opuestos dentro de la sociedad, lo que ha tenido como consecuencia la creación de grupos privilegiados y otros excluidos.

En este sentido, Boaventura de Sousa Santos comprende que existen dos sistemas de pertenencia jerarquizada que son la desigualdad y la exclusión, y respecto de cada uno de los mismos, explica que la existencia del sistema de desigualdad se da en razón de las múltiples circunstancias de diferencias entre los seres humanos, ya que si bien es cierto, algunos han sido inherentes a la condición humana, como las diferencias de carácter biológico, existen un conjunto muy amplio de diferencias que se han creado de manera exclusiva dentro de las sociedades, y las mismas, se han perpetuado y arraigado en los seres humanos hasta puntos muy graves, de modo que son difíciles de mitigar y erradicar.⁷⁶

Precisamente, la construcción de los sistemas de protección de los derechos humanos se constituye como esfuerzo a través del cual, se pretende reconocer la igualdad entre los seres humanos en derechos, de modo que se puedan ejercer las acciones respectivas que estén encaminadas a alcanzar una mayor igualdad de los grupos que históricamente han enfrentado condiciones de desigualdad o directamente se les ha excluido.

En este sentido, dentro de la doctrina de los derechos humanos se han desarrollado mecanismos a través de los cuales se pretende alcanzar la igualdad frente a la discriminación por motivos de género, siendo esta la finalidad del principio de transversalidad, que implica “la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”⁷⁷ en la generación de políticas públicas, de modo, que se alcance la igualdad de condiciones; por lo cual, la formulación de las

⁷⁶ Boaventura de Sousa Santos, *La caída del Angelus Novus. Ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política*, (Bogotá: ILSA/Universidad Nacional de Colombia, 2003) 125.

⁷⁷ Gobierno de Navarra, “Qué es la Transversalidad de Género” Gobierno de Navarra, https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/#:~:text=La%20transversalidad%20de%20g%C3%A9nero%20es,p%C3%BAblicas%20teniendo%20en%20cuenta%20las (consultada el 01 de junio del 2020).

políticas públicas elaboradas por el Estado debe tener en cuenta las desigualdades existentes para así poder lograr en el avance de la igualdad real.

Desde esta perspectiva se puede comprender como la materialización del derecho de igualdad ha implicado una complejidad mayor, pues no solamente basta con que se hayan reconocido derechos humanos en el mundo, así como que se hayan promulgado un conjunto de normas que también los garanticen, sino que se requieren de acciones específicas para alcanzar una verdadera materialización de este derecho.

En este sentido, las políticas públicas suelen ser el puente que separa la mera declaración de los derechos hacia la búsqueda de una materialización efectiva por parte de los Estados, ya que mismas se traducen en planes, programas y acciones concretas que se aplican en determinado sector de la sociedad, con la finalidad de que se solucionen un problema social que se ha detectado, para lograr alcanzar una solución efectiva al mismo, aunque en la mayor parte de casos, no se obtienen resultados inmediatos, sino que se requiere de tiempo y de varias acciones a fin de que existan resultados visibles.

Asimismo, el principio de transversalidad implica que la igualdad en materia de género se incorpore como “un eje de análisis de todas las normativas que se desarrollen”, buscando las medidas correctoras que permitan erradicar los aspectos que impiden alcanzar la igualdad y fomentado la adopción de mecanismos que promuevan una verdadera aplicación de misma.⁷⁸

Ya en lo que se refiere de manera concreta a la búsqueda del derecho a la igualdad en materia de género, uno de los mecanismos más importantes para su efectivización es la aplicación del principio de transversalidad, que implica que el componente de la igualdad de género deberá estar presente en el desarrollo de todas las normas y también de las políticas públicas implementadas por las autoridades de gobierno, pues solo así

⁷⁸ José Fernando Lousada, El principio de transversalidad: origen y significado, *Temas Laborales* 91 (2007): 57-83.

de esta manera se podrá alcanzar una protección eficaz del derecho a la igualdad en materia de género.

Reconocimiento constitucional a la igualdad en el Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece como un deber del Estado garantizar el efectivo goce de los derechos, reconociendo la igualdad de todas las personas, por lo que es indispensable que se garanticen los mismos derechos, deberes y oportunidades, evitando cualquier forma de discriminación,⁷⁹ siendo precisamente el deber más alto que tiene el Estado y su finalidad como tal, de allí que deba orientar todo el aparato jurídico al cumplimiento de esta finalidad.

La Constitución ecuatoriana del 2008, se erige como uno de los instrumentos más proteccionistas en materia de derechos humanos, pues la protección de los derechos de las personas se vuelve prioritario, por lo que los demás fines son secundarios, y las acciones del gobierno deben estar encaminadas a realizar tal protección.

La norma suprema, además consagra a la igualdad como un principio de ejercicio de todos los derechos fundamentales de las personas, establecido dentro del artículo 11, numeral 2, el principio de igualdad formal, que implica que todos los seres humanos son iguales ante la ley, y que por lo tanto, gozan de todos los derechos y deberes en igualdad de condiciones; y seguidamente se prescribe la prohibición de discriminación por cualquier motivo, siendo esta una medida que permite alcanzar y materializar la igualdad de las personas.⁸⁰

Finalmente se consagra el principio de igualdad material, a través de las denominadas acciones afirmativas, mismas que permiten alcanzar una verdadera igualdad entre las personas que históricamente han tenido alguna exclusión de sus derechos, permitiendo así aplicarse una discriminación en sentido positivo para materializarse mejores condiciones para la dignidad en derechos de esta persona.

⁷⁹ Defensoría del Pueblo, *Política institucional de igualdad de género 2016 – 2019* (Quito: defensoría del Pueblo, 2019), 12.

⁸⁰ Artículo 11 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

Siendo la Constitución ecuatoriana un instrumento garantista de los derechos, el principio de igualdad además se encuentra garantizado en otras partes del texto constitucional, que se presentan a continuación:

Tabla 1. Derechos de las mujeres en la Constitución del Ecuador

Principios fundamentales	Art. 1 y 3
Derechos de igualdad y no discriminación	Art. 11.2, 66.4, 203.4, 330
Adultas mayores	Art. 35, 36, 37, 38, 369, 373
Formas de trabajo y su retribución	Art. 325 y 331
Educación	Art. 26, 28, 347.4 y 347.6
Seguridad Social	Art. 34, 367 y 369
Derecho a la propiedad	Art. 321, 324
Derechos de libertad: Derechos sexuales y reproductivos Familia	Art. 66.1, 66.3, 45, 66.9, 66.10, 32, 43, 67-69
Grupos de atención prioritaria	Art. 43-46
Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades	Art. 71-74
Derechos de protección	Art. 76-78, 81, 82, 191
Institucionalidad y políticas de género	Art. 70, 156, 157
Participación/ organización de poder	Art. 85, 95, 100, 207 Art. 61, 65, 108, 116, 217, 113
Consejo de Participación Ciudadana y Control Social	Art. 95, 100, 101, 102, 103, 104, 207

Fuente: Defensoría del Pueblo del Ecuador (2016)

De acuerdo con el cuadro presentado, se observa como el principio de igualdad y la prohibición de discriminación se extiende a gran parte del contenido constitucional, de manera que se constituye en un mandato de optimización de un sinnúmero de derechos constitucionales, tanto fundamentales o de protección como patrimoniales, de ahí se comprende que todo el marco constitucional está destinado a garantizar la igualdad frente a la ley conforme lo manda el artículo primero de la misma constitución ecuatoriana.

Desde la perspectiva de la Corte Constitucional, el principio a la no discriminación y la consecuente prohibición de no discriminación ha sido analizado a lo largo de su jurisprudencia, tratando de interpretar de la mejor manera el alcance que ha tenido el mismo dentro de la Constitución del Ecuador, y así se tiene que:

La norma constitucional del artículo 11 numeral 2 prohíbe tanto una 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. La discriminación directa, que tiene por objeto, es una discriminación expresa, directa – valga la redundancia– y explícita; en tanto que la discriminación indirecta, que tiene por resultado, es una discriminación que a primera vista aparece como neutral o invisible, pero que es irrazonable, injusta y desproporcional. Se ha dicho que el precitado principio se materializa entonces en cuatro mandatos: 1) Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentran en situaciones idénticas; 2) Un mandato de trato enteramente diferenciado, a destinatarios cuyas situaciones no compartan ningún aspecto en común; 3) Un mandato de trato paritario, a destinatarios cuyas circunstancias presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes son más relevantes que las diferencias (trato igual a pesar de la diferencia); 4) Un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentran también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias son más relevantes que las similitudes (trato diferente a pesar de la similitud).

Conforme a la interpretación realizada se observa como el principio de igualdad se aplica tanto en los casos en los cuales exista una discriminación directa, así como también en aquellos en los cuales haya una discriminación indirecta, pues a decir de la Corte Constitucional, por lo menos existen cuatro dimensiones de este importante principio.

Prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género se presenta en múltiples aspectos de la vida de la mujer, incluyendo en el ámbito laboral. En este sentido, en primer lugar debe afirmarse que la violencia contra las mujeres se basa en la discriminación basada en el género y las normas sociales que perpetúan dicha violencia. Aunque el origen de la violencia es multicausal, en lo que se refiere a la violencia de género, se ha realizado en los roles y los estereotipos de género, aunque de acuerdo con autoras como María Martínez, las tensiones que existen dentro del ambiente laboral, en muchos casos propician fenómenos de violencia, con énfasis en determinados grupos, que pueden ser considerados como más vulnerables.⁸¹

⁸¹ María Martínez Barroso, “Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”, *Aranzadi Social*, 2004, n° 22 (1), 115-132.

Por su parte, la autora Raquel Serrano Olivares define a la violencia en el lugar de trabajo como aquel comportamiento que se realiza con agresión de una persona o un grupo de estas hacia otro trabajador, sin motivación y que generalmente se reitera, produciendo afectación a la persona, ya sea a nivel físico, psicológico o sexual.⁸²

En razón de los efectos devastadores que la violencia produce en las mujeres, es necesario la implementación de medidas efectivas, sin embargo, los esfuerzos del Estado generalmente se han centrado en servicios de atención para las víctimas, a lo que además se debería sumar medidas que corrijan las causas fundamentales y estructurales del fenómeno.

Es sí que se debe reforzar el eje de la prevención temprana, lo cual se logra únicamente a través de la educación con niños y niñas jóvenes, a fin de que se consolide la idea del respeto e igualdad de género en todas las relaciones, ya que esto permitirá un progreso rápido y sostenido en la erradicación de la violencia de género y sobre todo en su prevención, ya que la educación temprana es aquella que en la cual se forjan valores y normas en torno a la igualdad de género.⁸³

En lo que se refiere a la discriminación por motivos de género en materia laboral, Amrita Sietaram explica que aun dentro del campo laboral, existen distintas formas de discriminación que vulneran la igualdad, pudiendo ser los mismos directa o indirecta, comprendiendo como la misma constituye cualquier forma de exclusión que se presente dentro del ámbito de las relaciones laborales, para lo cual, se han establecido un conjunto de medidas tendientes a tratar de revertir esta lamentable situación⁸⁴, la mayoría de las cuales se encuentra dentro de los convenios internacionales como los antes mencionados, donde se establecen obligaciones de garantizar la igualdad y “el

⁸² Raquel Serrano Olivares, *El acoso moral en el trabajo* (Valencia: Tirant Lo Blach, 2005) 41, 42.

⁸³ Gloria Solís-Beltrán, Mario Fernández-Ronquillo, Luis Solís-Granda y Carlos Terán-Puente. 2018. “Desigualdad de Género En Procesos Educativos Incidente En Violencia Hacia La Mujer.” Podium 33: 13–24. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.2>.

⁸⁴ Amrita Sietaram, *Combatiendo la discriminación con la Declaración de la OIT, Educación Obrera* 2001, 24.

derecho a todas las prestaciones y otras condiciones del servicio, así como el derecho a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.⁸⁵

Considerando la discriminación y la violencia de género es un fenómeno presente en gran parte de las sociedades mundiales, los instrumentos internacionales han procurado ser una pauta a través de la cual se le obligue a todos los estados parte, a establecer mecanismos de prevención en contra de este tipo de acciones, pues estas constituyen acciones más eficaces que la sanción en distintos niveles, además que ayudan a brindar una mayor protección de los derechos de la mujer.

Así también, la autora Angélica Molina Higuera, explica que existen otros instrumentos que se han promulgado dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo que también tienen esta misma finalidad de alcanzar una protección efectiva de los derechos de la mujer, acudiendo al eje de la prevención, por lo que explica lo siguiente:

El Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación señala concretas obligaciones para garantizar la aplicación y desarrollo de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. El Convenio 169 de la OIT impone la obligación de garantizar a los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales el derecho a la igualdad de oportunidades, de trato y de protección en el empleo.⁸⁶

En cuanto a la prevención, recae en el Estado, quien tiene la obligación de promover tanto en las disposiciones normativas como las políticas públicas destinadas a la prevención, pero además, también recae dentro de las empresas e instituciones, por fomentar un entorno libre de violencia en todas sus formas, así como la obligación de implantar procedimientos de prevención y de tramitación de las denuncias de violencia y proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, dando conocimiento oportuno a

⁸⁵ Angélica Molina Higuera, Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de Derechos Humanos (Bogotá: Defensoría del Pueblo de Colombia, 2005), 110.

⁸⁶ Angélica Molina Higuera, Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de Derechos Humanos (Bogotá: Defensoría del Pueblo de Colombia, 2005), 110.

las autoridades cuando se presenten casos que requieren ser sancionados, pero sobre todo promoviendo una capacitación integral de valores y derechos humanos.

El eje de la prevención dentro del marco ecuatoriano, también se materializa en el deber que tiene el Estado ecuatoriano en la formulación de las políticas públicas, que de acuerdo con lo previsto dentro de la Constitución ecuatoriana, le pertenece a la Función Ejecutiva del Estado, encabezada por el presidente de la República, conforme se dispone dentro del artículo 147.⁸⁷

También debe destacarse el contenido del artículo 277, numeral tercero que dispone que “para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado: (...) 3. Generar y ejecutar las políticas públicas, y controlar y sancionar su incumplimiento”; mientras que dentro del artículo 141, inciso segundo⁸⁸ donde se prescribe quien integra la función pública, incluido la presidencia y vicepresidencia y los ministerios, principalmente.

De esta manera, dentro del Estado ecuatoriano se han formulado políticas como planes contra la erradicación de la violencia de género, en los cuales se incluye siempre un eje a través del cual se busca prevenir las distintas formas de discriminación y la violencia de género en el ámbito laboral.

⁸⁷ Artículo 147 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

⁸⁸ Artículo 141 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

CAPÍTULO II: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO, RESPECTO A LA REALIDAD JURÍDICA LABORAL ECUATORIANA. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA No. 292-16-SEP-CC

En el presente capítulo se realizará un análisis de la sentencia de un caso concreto de una acción extraordinaria de protección, en el que existió discriminación por género y que fue conocido por la Corte Constitucional en el Ecuador, estableciéndose un precedente jurisprudencial. Para realizar un análisis crítico de la Sentencia No. 292-16-SEP-CC, Caso No.0734-13-EP se empezará realizando las puntualizaciones metodológicas, para posteriormente desarrollar los antecedentes del caso en concreto, las problemáticas planteadas por la Corte Constitucional del Ecuador, los argumentos centrales de las decisiones y finalmente realizar un comentario de la resolución y sus puntos más importantes.

La no discriminación laboral por género acorde a la Corte Constitucional en el Ecuador

Previo a realizar el análisis de la jurisprudencia respecto de la discriminación laboral en materia de género, se requiere contextualizar el marco jurídico ecuatoriano, para lo cual es necesario señalar los artículos pertinentes en materia constitucional con respecto a la discriminación laboral por género y sus implicaciones en el orden, dado a que la gesta de igualdad de género desde transitar histórico ecuatoriano se ve materializado en la Constitución de la República del año 2008, en el que se traza los derechos y deberes del Estado en esta materia. Es así como el su artículo 3, numeral 1, donde se establece el deber de garantizar la igualdad de las personas.⁸⁹

Es aquí donde se parte como premisa inequívoca del derecho a la no discriminación, a partir del Estado como ente que dirige y sostiene la ejecución de las normativas dentro del territorio ecuatoriano, de modo tal que desde este sentido, el asunto de la no

⁸⁹ Artículo 11 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

discriminación es visto como un todo incluido en un derecho que sin duda se sustenta además de las normativas internacionales y todos los mecanismos que bien puedan ejecutarse a los fines de hacer velar por el mismo en términos de la realidad actual. En este mismo orden en el artículo 331⁹⁰ de la Carta magna, se establece el derecho de igualdad laboral.

De acuerdo a lo expresado, el derecho de la no discriminación laboral es aquel que permite que se ejerzan distintos niveles de acción en el campo de los derechos de la mujer, con el objetivo de que se le confiera en igualdad y equidad de aspectos sociales y laborales, además incluye todos los aspectos del campo laboral como la formación, permanencia y promoción en el trabajo, lo que permite la garantía de respeto de los derechos de la mujer, pero además les permite que contribuyan al contexto productivo del país.

Desde esta perspectiva la discriminación laboral por asunto de género se ha visto enmarcada desde los propios procesos de reclutamiento y selección de las organizaciones, por tanto, se sabe que son muchos los mecanismos que se usan para aplicar un proceso de captación del personal en el que figura los medios externos e internos, sin embargo, en ambos aún se perciben la existencia de cargo de hombre y mujeres, una variante que cala en los términos selección como un rango excluyente a pesar que las propia normativas lo prohíben.

Es entonces un espacio para reflexión el caso de la violación del derecho a la inclusión integral y las propias acciones que asumen las organizaciones productivas del país, en términos de los criterios de reclutamiento y selección del personal partiendo del indicador señala con respecto al sexo del aspirante. Una situación que aún se aprecia en los perfiles de selección de los trabajadores a nivel nacional, lo que claramente al acceso equitativo al trabajo, que se encuentra garantizado por la Constitución de la República como ya se ha analizado.

⁹⁰ Artículo 331 de la Constitución de la República. Ver Anexo [1](#)

Por consiguiente, los movimientos de la mujer en términos de estas vicisitudes, deja en sus luchas acontecimiento ganados en teoría en los espacios jurídicos del Estado, pero aún es necesario velar por que no se trate de una normativa como letra muerta que no es validada desde el accionar de las organizaciones del Estado, aún la ausencia de mecanismos controladores que permitan el cumplimiento de la normativa dispuesta en la Constitución de la República y en las normas secundarias, y contribuyan a la eliminación de los vicios y vacíos de acción en la aplicabilidad certera del derecho de la mujer como actor social, económico y político.

Es así como, aún las féminas siguen forzando la visibilización de su protagonismo en las esferas productivas del país, dado a la permanencia aún de límites existentes en el seno de las organizaciones, evidenciándose en el proceso de reclutamiento y selección, así como, en los salarios en comparación con el de los hombres, excluidas además por asunto de creencias y sesgos culturales que derivan en una variabilidad del ejercicio donde se creen que no están aptas. Y en el sentido más cruel, por la restricción de los derechos garantizados constitucionalmente por el asunto de los permisos por asunto de la maternidad y lactancia.

En este mismo sentido, de acuerdo a estudios recientes, se dice que en Ecuador existe un considerable grado de demanda laboral de las mujeres, siendo un grupo que tiene un menor acceso al empleo digno⁹¹. En tanto a este fenómeno, es una gran cantidad de mujeres que se manifiestan discriminadas desde el punto de vista de un trabajo, en términos de lograr un empleo y correlacionar las responsabilidades familiares con los tiempos laborales a las que muchas veces son aceptadas sin considerar tal factor. Además se suma la discriminación femenina por etnias, pues los afro ecuatorianos, registran la mayor tasa de desempleo.⁹²

En este mismo sentido, se hace oportuno mencionar lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género Contra

⁹¹ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010 <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/> (Consultados el 28 Noviembre 2019).

⁹² SISPAE. *Los afroecuatorianos en cifras* (Quito: SISPAE, 2004). Recuperado a partir de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0052.pdf.

la Mujeres, en el que se menciona los aspectos al ámbito donde se desarrolla la violencia de género, numeral 3, que prevé que la mujer en el contexto laboral, en función de las diferentes formas de discriminación que bien pueden darse en la dinámica del ejercicio del trabajo o en las relaciones laborales con los integrantes de una organización e incluso en las relaciones acciones tanto salariales en términos de funciones y beneficios.⁹³

Asimismo, se comprenden que existen distintos tipos de violencia en el ámbito laboral, como las acciones de naturaleza sexual en el contexto laboral, pero también otras se relacionan con aspectos de carácter patrimonial o en general aquellas que restrinjan derechos como los periodos de maternidad y de lactancia.

Es entonces, que, desde orden legal, que el entendimiento de la no discriminación laboral por género en el Ecuador aún en los tiempos actuales se constituye en viraje hermenéutico que se confiere a las normativas existente, sin embargo, la práctica del Estado en la preservación del derecho mencionado sigue estando expresa en la norma que en muchos escenarios de la política y del ejercicio laboral sigue siendo invisibilidad a la luz de los desafíos de la mujer y su protagonismo en el campo laboral, visto como un todo integrado independientemente del contexto laboral donde esté siendo sujeta a trato no coherente con lo establecido y aún más en discordancia con una norma que sí se hace explícita en materia de protección de la mujer. Ante una necesidad imperante de un espíritu de igualdad entre las mujeres y los hombres.

La jurisprudencia como fuente de derechos de la discriminación laboral por género

Se puede afirmar ciertamente, que los procedimientos jurisprudenciales son un referente de derecho que pueden dar curso a interpretaciones de casos complejos en materia de discriminación laboral de género, en este sentido, se comprende desde el decálogo jurisprudencial del derecho, que el asunto de la discriminación laboral se mide cualitativamente por la resultante peyorativa del sujeto que la sufre, además por

⁹³ Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género Contra las Mujeres (Ecuador: Asamblea Nacional, 2018), artículo 12, numeral 3.

verse estos limitados a sus derechos y la necesidad de ser dignificados en el sentido de sus derechos humanos globales.⁹⁴

Siguiendo este orden, con respecto al principio de igualdad, “se manifiesta en los órganos del poder público, pero no a los sujetos privados, cuya autonomía está limitada sólo por la prohibición de incurrir en discriminaciones,”⁹⁵ es por ello, que el asunto de la defensa de los derechos de la mujer, en términos del principio de igual varía en los espacios privados de trabajo, en el que se preservan sus normas internas en esta materia, siempre y cuando no incurran en discriminación, asunto que resulta ambiguo a los fines de interpretación de la norma, dado a que todo acto de desigualdad en términos de los preceptos constitucionales ecuatorianos son considerados como discriminatorios.

Es por ello que Pilar y San Martín señala que en el marco incluso de la jurisprudencia internacional, se tiene conocimiento de los desafíos de la protección del derecho de la mujer a la no discriminación laboral, en este sentido en los casos de discriminación laboral por efecto de género, por efecto sustrayente, se tendría que reputarse las discriminatorias todas las ofertas que limiten a un determinado género, sea primordialmente conveniente para cumplimiento de una actividad específica laboral, pues así excluir del principio de igualdad ciertas actividades profesionales entre mujeres y hombres.⁹⁶

Así pues, el asunto de la jurisprudencia en el plano de la no discriminación laboral y de género, la mujer en la actualidad es protegida jurídicamente por los Estados independientemente de las esferas donde se evidencie los hechos, entendiéndose la pública o la privada, la relación directa de los Estados en la protección de las mismas, se confluye en la garantía de los derechos humanos en términos de la protección absoluta de la fémina que hayan sido sujetas a violaciones de sus derechos universales

⁹⁴ Pilar Charro y Carolina San Martín, “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral Mazzucconi” *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2010, n° 3, 77-120.

⁹⁵ Ana Giménez, “La negativa a contratar por razón de género en el derecho privado”, *Grup de Recerca Consolidat en Dret Privat Català i Dret Privat Europeu*, 2009, n°1, 1-26.

⁹⁶ Pilar Charro y Carolina San Martín, “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral Mazzucconi” *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2010, n° 3, 77-120.

en términos del ejercicio laboral. En términos de las normativas internacionales se sostiene además en la Organización de la Naciones Unidas, que:

Para lograr una igualdad sustantiva es preciso tener en cuenta tanto las desigualdades históricas como las circunstancias de las mujeres en un determinado contexto. Por consiguiente, el Estado puede verse obligado a adoptar medidas positivas para paliar las desventajas y las necesidades específicas de las mujeres. La convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer abarca la igualdad sustantiva, al reconocer las posibles consecuencias discriminatorias de las leyes neutras en cuanto al género y al hecho de que la igualdad oficial no basta para evitarla.⁹⁷

Es por ello, que las posibilidades de interpretación de las normativas con respecto al caso mencionado en el lugar donde se desarrolle, se cuenta con una serie de leyes globales, nacionales y organizadas que regulan los mecanismos de defensa, ante una situación de demanda por caso de mujeres discriminadas por una organización o patronos, además, la jurisprudencia como mecanismo de derecho para solucionar eventuales situaciones de defensa legal, conforman también el recurso en pleno para las interpretaciones respectivas y las toma de decisiones en materia judicial.

La importancia de la jurisprudencia constitucional en relación a la no discriminación laboral

La importancia se hace presente en las apreciaciones jurídicas jurisprudenciales como fuente para la interpretación de situaciones de discriminación laboral, en este sentido se puede decir que esta radica, además en la influencia del derecho en las relaciones laborales, tal como plantea Charro:

Esta viene refrendada, en primer lugar, por la desigualdad material inherente a aquellas que redimensiona el sentido del mencionado precepto constitucional y aproxima a una función reequilibrada, en efecto la igualdad a perseguir no es formal entre trabajadores y empresarios, si no la materia.⁹⁸

Por lo que, todo mecanismo jurisprudencial puede dejar en el seno de sus provenientes resolutorios, los caminos a soluciones a conflictos de discriminación

⁹⁷ ONU Mujeres, *La igualdad de género* (México D.F.: ONU Mujeres, 2016), 4.

⁹⁸ Pilar Charro y Carolina San Martín, “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral Mazzucconi” *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2010, n° 3, 77-120.

laboral en los términos que se presentase, además en el marco de una resolución no arbitrarias, sino sujeta a las experiencias de otras sentencias pueden demarcar el rumbo de futuras sentencias, en donde las acciones jurídicas pueden denotar en resoluciones conjuntas a la denominación de los casos en términos de su presentación y de su resolución. Por ello lo plantea además donde expresa:

La igualdad de oportunidades no equivale convertir una sociedad sexuada en una asexuada. La diferencia varón mujer, no es social si no ontológica, y esta diversidad del modo de ser y de obrar se orienta a la mutua complementariedad en la vida familiar, social y laboral. De allí que la titularidad de los derechos laborales en orden a cumplir con las obligaciones familiares, debe tener en cuenta las competencias específicas e insustituibles de cada sexo, no se trata de uniformar sino de discriminar adecuadamente criterios de proporcionalidad.⁹⁹

Es por ello, que el tema de la discriminación laboral en la mujer, sigue siendo un punto de referencia en el marco de las jurisprudencias, en el que ciertamente se muestra a la diversidad de intervenciones de interpretación de los textos jurídicos, pero a ciencia cierta conjuga un fin común de sustentación que varía de acuerdo al contexto y la realidad, por lo que la apreciación objetiva de la relación sujeto y objeto de interpretación se condiciona a las relaciones conceptuales y contextuales del caso que se presente.

Análisis crítico de la sentencia No. 292-16-SEP-CC CASO No. 0734-13-EP Corte Constitucional Del Ecuador

Puntualizaciones metodológicas

Al hablar de los aspectos que demarcan la sentencia desde el punto de vista del procedimiento, entendiéndose éste como la metodología de acción, se puede describir que en primer lugar, la accionante Yessenia Paola Iza Pilataxi, presenta una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia dictada en segunda instancia por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo. Siendo esta aceptada la acción extraordinaria mediante auto.¹⁰⁰

⁹⁹ Luz Pacheco Zerga, “La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social” *Revista IUS*, 2012, n° 29 (6), 21-47.

¹⁰⁰ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 292-16-SEP-CC caso N° 0734-13-EP. (2016)

Seguidamente, de acuerdo a sorteo realizado por el Pleno del organismo correspondió la sustentación de la acción ante la jueza constitucional Wendy Molina Andrade, quien, mediante una providencia, avocó conocimiento de la causa y dispuso que se notificase a la accionante, con el contenido de la demanda y la providencia. Comunicándole además a la jueza de la Sala Única de la Corte Provincial de Napo, que en el término de diez días, debía presentar el respectivo informe de descargo, debidamente motivado acerca de los argumentos que fundamentaron la demanda.

Por lo tanto, se presenta la resolución jurídica impugnada en el que la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo donde se señalan sus argumentos dentro de la acción de protección, esbozando el procedimiento jurídico interpretativo aplicado en el caso de la demanda expuesta evidenciándose las consideraciones de decisión, donde se rechaza el recurso propuesto por la accionante dándole un calificativo de indebida la solicitud y los argumentos expuestos, pues el juez decidió declarar improcedentes. Es así, como la accionante interpuso, apelando a través del señalamiento que hubo una mala interpretación del juez respecto al término para la presentación de la acción, interponiendo un recurso de hecho luego una acción extraordinaria de protección en contra del auto referido.

Por ello, una vez del conocimiento de destitución del juez por su error inexcusable en el proceso, se procedió a la identificación de los derechos presuntamente vulnerados, lo que generó una pretensión concreta correspondiente a una acción extraordinaria de protección para accionante a quien se le vulneró sus derechos constitucionales a la tutela efectiva y al debido proceso, y por tal razón, se solicita se reintegre a su trabajo. En este mismo orden se genera el proceso de contestación y argumento a manos de la presidenta de la Corte Provincial de Justicia de Napo, donde se presentó un informe en relación a la acción extraordinaria de protección, en el que se concluye la solicitud de rechazo a la acción extraordinaria de protección por improcedente.

En este accionar metodológico, aparece la participación de terceros dados a las características del procedimiento, siéndose presente la presidenta de la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública, quien presenta un informe

dada a su preocupación con respecto al trato discriminatorio que ha recibido la accionante por parte de las autoridades barberiles y municipales en su espacio laboral. Además, aduce y refiere la aplicación directa de la norma constitucional.

Antecedentes del caso concreto

Como antecedente caso cabe señalar, dentro de la acción extraordinaria de protección se especifica que la accionante, presentó en primer lugar, ante el juzgado Primero de lo civil del Napo una acción de protección, en contra del memorando N°001-CAD_CBA del 27 de octubre de 2010 de la alcaldía del cantón Archidona, elaborada por el alcalde, en la cual, se le agradecía a la accionante por sus servicios prestados como bombera voluntaria, y a la vez se le hacía conocer que el puesto de bombero profesional definitivo no se le asignaría, sino que el mismo sería objeto de un concurso público, de modo que a través de este acto, se la cesó en sus funciones, aun cuando la accionante tenía un título de bombero profesional.¹⁰¹

Decisión de primera y segunda Instancia

En términos de la decisión de primera instancia, se señala que la juez de primera instancia consideró que la acción de protección planteada accionante era improcedente, debido a la falta de contrato de trabajo entre las partes, de modo que no se podía verificar la existía de una relación de dependencia laboral entre la accionante y el Cuerpo de Bomberos de Archidona, según se señala dentro de los antecedentes de la acción extraordinaria de protección:

En este sentido, el juez de primera instancia resolvió declarar improcedente la acción de protección planteada, al considerar que al no existir un contrato de trabajo entre ambas partes, no se podía evidenciar que exista una relación de dependencia laboral entre la accionante y el Cuerpo de Bomberos de Archidona.¹⁰²

¹⁰¹ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 292-16-SEP-CC caso N° 0734-13-EP. (2016)

¹⁰² Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 292-16-SEP-CC caso N° 0734-13-EP. (2016)

En cuanto a la segunda instancia, la Sala Provincial de Justicia de Napo determinó lo siguiente:

CUARTO: consta procesalmente que la señorita Yessenia Paola Iza Pilataxi, una vez notificada con la resolución que dicta el Sr. Juez Primero de lo Civil de Napo, el 14 de Diciembre de 2010, negando la acción propuesta por la accionante, notificada el 16 de Diciembre de 2010, interpone recurso de apelación mediante escrito presentado el 26 de Diciembre del mismo año. De fjs. 307 aparece que el Juez de la causa rechaza el recurso de apelación por considerarlo que se lo ha presentado fuera de término. De fs. 308, constan que la Señorita Paola Iza, interpone recurso de apelación a la providencia de 23 de Diciembre de 2010. Posteriormente la accionante interpone recurso de hecho y de fs. 327 aparece la negativa al recurso planteado. (...). Por estas consideraciones resulta inexplicable como posteriormente luego de 15 meses de haberse negado el recurso de apelación planteado por la accionante, aparece el doctor Kleber Urgilez, en su calidad de Juez Primero de lo Civil de la Corte Provincial de Napo, revocando la providencia dictada el 23 de diciembre de 2010, a las 11:00 (ejecutoriada) aceptando el recurso de apelación de la accionante (...), y ordenando que pasen los autos para que sea resuelto por la Corte, a sabiendas que se había extinguido o consumado esta facultad procesal. (...) SÉPTIMO: La accionante petitionó la reparación integral del daño que se le ha causado y que se deje sin efecto la resolución por la que se le destituye de su cargo la misma que consta en el memorándum 001-CAD-CBA de 27 de octubre de 2010 y se le reincorpore a las funciones habituales pagándole además los sueldos desde la fecha en que recibió el nombramiento de Suboficial del Cuerpo de Bombero. OCTAVO: De la documentación que consta en el expediente aparece que la accionante se encontraba realizando voluntariado del Cuerpo de Bomberos Municipal de Archidona y que el título obtenido en San Miguel de Ibarra no se refrendó en el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Además cuando la accionante presentó la Acción Extraordinaria de Protección ante la Corte Constitucional, conocía que el auto de negación del Recurso de Apelación de la Resolución dictada por el Juez Merino, se encontraba ejecutoriado, requisito legal necesario para presentar dicha acción. Por todo lo expuesto, esta Única Sala de la Corte Provincial de Napo, está, Administrando Justicia EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, rechaza el Recurso de apelación propuesto por la accionante Jessenia Paola Iza Pilataxi, que indebidamente ha dado trámite el Sr. Juez Primero de lo Civil de la Corte Provincial de Napo Dr. Klever Urgilez, disponiendo que se haga conocer de su actuación procesal, al señor Presidente del Consejo de la Judicatura.¹⁰³

Conforme a lo señalado, se observa que de acuerdo con el criterio judicial, la accionante tenía conocimiento de que el auto de negación del recurso de apelación de la sentencia dictada por el juez de primera instancia se encontraba ejecutoriado, y por lo tanto, se evidencia la falta de observancia de un requisito indispensable que se

¹⁰³ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 292-16-SEP-CC caso N° 0734-13-EP. (2016)

encontraba determinado en la normativa para la finalidad de la presentación de este recurso, razón por la cual se rechazó la apelación propuesta.

Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador

Identificación de los derechos presuntamente vulnerados

La accionante Yessenia Paola Iza Pilataxi, considera que en el presente caso se han vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva, previsto dentro del artículo 75 de la Constitución de la República, así como también se considera afectado el derecho al debido proceso, concretamente en la garantía de la motivación, prevista dentro del artículo 76 numeral 7 literal 1 del mismo cuerpo normativo.

Pretensión concreta

La pretensión de la accionante Yessenia Paola Iza Pilataxi es que se acepte la acción extraordinaria de protección, que ha planteado y que consecuentemente se declare la afectación de sus derechos constitucionales antes expresados, y que por lo tanto el juez constitucional dicte como medida de reparación su reintegración a su puesto de trabajo dentro del Cuerpo de Bomberos de Archidona.

De la contestación y sus argumentos

La Doctora Mercedes Almeida, presidenta de la Corte Provincial de Justicia de Napo, presentó el informe solicitado para la sustanciación de la acción extraordinaria de protección con numeración 0734-EP señalando, en el que argumentó los motivos por los cuales se rechazó la apelación de la acción de protección presentada por la accionante, en razón de que la resolución del juez de primera instancia se encontraba ejecutoriada, y por lo tanto, era imposible aceptar la apelación, en razón de que esto produciría una afectación a la institución de cosa juzgada, de manera que se solicita que se niega la acción extraordinaria de protección por ser improcedente.¹⁰⁴

Terceros involucrados

¹⁰⁴ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 292-16-SEP-CC caso N° 0734-13-EP. (2016)

Tiene participación de la señora Yina del Pilar Quintana Zurita en calidad de presidenta de la Comisión de Transición para la Definición de las Institucionalidad Pública, quien presenta un el informe cuyo aspecto más destacables es la preocupación frente al trato discriminatorio que recibía la accionante por parte de las autoridades

Aduciendo, además que el Cuerpo de Bomberos de Archidona al ser una institución pública, por lo que todos sus integrantes como servidores públicos están obligados a velar y garantizar los derechos constitucionales., lo que incluye al derecho a la igualdad formal, material y la no discriminación.

Audiencia Pública

El abogado defensor expresa, que el presente caso es una lucha por los derechos de la mujer, de acuerdo a la representante de la legitimación activa, el hecho que, provocado la destitución irregular, cuya verdadera motivación fue el hecho de que la accionante se negó a acceder a los “favores sexuales” que le solicitaba su exjefe, Martin Márquez, quien también había afectado los derechos de la accionante con actos de denigración moral, en razón de las h insinuaciones acerca de su comportamiento sexual, lo cual fue aprobado en la respectiva causa penal. Por esta razón, la accionante considera que existió una violación sistemática de sus derechos a la defensa y de sus derechos como mujer, destacando la afectación del derecho al debido proceso, en razón de que se aplicó una normativa civil en un procedimiento constitucional.

Terceros Interesados

En este caso se dio la participación de Nelly del Carmen en representación del Jefe de Cuerpo de Bomberos y del alcalde de Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de Achidona, quien nuevamente reiteró que “En cuanto a la legitimidad del acto de destitución que la señorita Iza Pilataxi, al momento en que se fue separada de su cargo, orientaba la calidad de voluntaria, por lo que no existirían derechos laborales en cuestión”¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 292-16-SEP-CC caso N° 0734-13-EP. (2016)

Katya Ponce miembro en representación de la señora Carmen Vileta Plataxi, miembro principal del Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Archidona, organización de mujeres para el periodo 2014-2016, señaló que los derechos de la accionante fueron claramente afectados al ser destituida arbitrariamente y por razones de índole machista, de modo que es una obligación de la justicia el reparar el daño generado, no solo a ella, a todo el género femenino en Napo.

Finalmente, el representante del procurador general del Estado, considera que el juez analizó el fondo de la acción de protección, y esto constituye un tema de plena legalidad, por lo que el juez constitucional era incompetente para conocer la causa, aunque reconoce que lata motivación en la decisión impugnada.

Problemáticas Abordadas por la Corte Constitucional del Ecuador

En primer orden para abordar las problemáticas en materia de la Corte Constitucional, se hace necesario describir las competencias de la misma a los fines de puntualizar su rango de acción, en este sentido la Corte Constitucional es competente para conocer y resolver las acciones extraordinarias de protección contra sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia, a partir de ello se presenta la problemática abordada:

En este sentido el primer lugar, desde la legitimidad activa, la accionante se encuentra legitimada para interponer la presente acción extraordinaria de protección. Desde el punto de vista de la naturaleza de la acción extraordinaria de protección, siendo una garantía de carácter jurisdiccional y por lo tanto su finalidad es la de garantizar los derechos constitucionales, incluyendo el debido proceso que, por vulneración de derechos afectados en las decisiones judiciales como en el presente caso.

- Desde el punto de vista del análisis constitucional, se presume la vulneración de derechos constitucionales, para lo cual la Corte Constitucional, como primer punto, determina la forma en la que se garantizó el derecho a la tutela judicial y si existió incumplimiento del mismo.

- La Corte Constitucional considera indispensable realizar una cronología de las acciones que fueron emprendidas por la accionante con el objeto de poder acceder a un recurso de segunda instancia, en razón de que la primera instancia fue negada.

- La sentencia de primera instancia en la que se negó la acción de protección, contaba con tres días hábiles para impugnar, en los cuáles se presentó como efectivamente se hizo.

- No obstante, el Juez primero civil de Napo, doctor Marco Merino, negó el recurso de apelación impuesto, pues los tres días hábiles para presentar la acción debía entenderse como días plazo y no de término.

- Según la accionante desde el momento procesal se le dejó en indefensión, vulnerándose sus derechos constitucionales.

- Se rechazó por parte de la Corte Provincial de Napo, la solicitud de apelación por parte de la accionante, sin hacer un análisis de fondo de la sentencia impugnada en primera instancia.

Argumentaciones centrales de la Corte Constitucional del Ecuador en relación a la discriminación laboral por género.

- Manifestación de inobservancia e indebida aplicación de preceptos y normas constitucionales en dicha sentencia, en virtud del principio de *iura novit curia*

- La primera interrogante que se realiza la Corte Constitucional fue acerca de si las circunstancias por las cuales fue separada la accionante de su actividad laboral en el Cuerpo de Bomberos Municipal de Achidona se encontraba dentro de las denominadas categorías sospechosas por un trato discriminatorio por ser mujer.

- Se señalan las pautas interpretativas que deben utilizar los jueces y tribunales cuando una de las partes invoca el principio de igualdad.

- Se explican cuáles son los criterios considerados para un trato no discriminatorio.

- El sexo se configura en los diversos ordenamientos jurídicos como una categoría sospechosa.
- El carácter sospechoso sobre la cual se construye la discriminación de género se debe realizar bajo el juicio legitimidad constitucional que debe ser muy estricto de modo que se pueda demostrar materialmente si se ha producido la afectación.
- La prohibición de discriminación de género se contempla en una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos.
- Quien considera que existe una sospecha de afectación por discriminación debe demostrar la diferencia en el trato, por conducta arbitraria.
- Lo que se busca es romper con la desigualdad histórica, entendiendo que la desigualdad es una construcción social y no natural.
- Para un mejor desarrollo del caso, la Corte Constitucional considera necesario distinguir conceptualmente las categorías de sexo y género y plasmarlos en el fundamento de la sentencia.
- En lo que se refiere al principio de igualdad de trato y oportunidades, el mismo se debe dar dentro de todos los aspectos de la sociedad, con énfasis dentro del campo laboral, ya que esto permitirá que las mujeres puedan garantizar otros derechos, de modo que los aspectos vinculados a su sexo biológico y a sus roles sociales no deben ser un motivo para que exista una menor incorporación al mercado de trabajo, peores condiciones de trabajo o una mayor dificultad para la formación profesional de la mujer y la pérdida de empleo, pues esto afecta sus derechos.
- La igualdad sustancial está en proceso en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, así lo demuestra la subsistencia de realidades sociales desiguales.
- El derecho de igualdad no debe quedar únicamente en la mera prohibición, sino que la finalidad constitucional debe ser la de corregir la desigualdad histórica de la población femenina; de modo que se requiere implementar acciones afirmativas que puedan corregir las desigualdades de facto y a promover una igualdad real la mujer en todos los ámbitos.

- La discriminación más frecuente se presenta en el ámbito laboral, por cuanto el derecho de las mujeres ha sido atropellado por años, su reivindicación ha sido de manera paulatina y con mucho esfuerzo. Sin embargo, es frecuente que las mujeres sean mayormente despedidas sin causas justificadas o que las mismas se produzcan por motivo de acoso de distinto tipo.

- La diferencia por sexo ha provocado discriminación e inferioridad de la mujer, lo que se constituye como una afectación de sus derechos que se plasma en la prohibición de poder acceder a determinados trabajos y también poder permanecer en ellos.

- La igualdad en el ámbito laboral debe ser considerada como una de las principales metas de la igualdad de género, en todos sus aspectos acceso, promoción, capacitación, la remuneración, entre otros, aunque debe reconocerse la dificultad de que esto se cumpla en la actualidad.

- El desempeño de ciertos trabajos pertenecientes a diversos sectores profesionales ha sido asociado con roles y estereotipos de género a través de los cuales se ha negado que las mujeres tengan una verdadera capacidad para el desempeño de los trabajos en los que se requiere de fuerza física o resistencia, un concepto claramente erróneo.

- La falta de igualdad en las oportunidades laborales constituye un trato discriminado que afecta el derecho a igualdad, y los mismos se generan en razón de la percepción social que se construye con base en estereotipos y roles de género que han interiorizado a la mujer.

- Para que un empleador pueda terminar una relación laboral con una trabajadora debe existir un motivo que sea razonable y justificable, pues de lo contrario, existirá una vulneración de derechos en este tipo de casos específicos, ya que la separación de sus funciones por la sola condición de ser mujer afecta derechos, como sucede en el presente caso, cuando una mujer que labora en el Cuerpo de Bomberos ha sido separada injustificadamente, lo cual sería vulneratorio de derechos constitucionales.

- El Consejo de Administración y Disciplina resolvió separar a la accionante de la institución bajo el argumento de que se trataba de un bombero voluntario, es decir, que solo se realizó una simple notificación y no el procedimiento legal que se debe dar en estos casos para dar concluida una relación laboral, lo cual afecta sus derechos, pues la accionante es una bombero profesional.

- La Corte Constitucional es determinante al señalar que un empleador no puede dar por terminada una relación laboral con una empleada, en razón de considera que el Cuerpo de Bomberos “es una institución solamente de hombres” pues esto es un acto abiertamente discriminatorio, que está prohibido por la Constitución y varios instrumentos de derechos humanos, ya que en este caso se pondría a la accionante en una situación de vulnerabilidad, al no permitírsele poder desarrollar su vida profesional y familiar de manera adecuada, que garantice su vida digna.

- En este caso no existe un acto normativo discriminatorio, sino más bien una situación de hecho que resulta verificable a través de la numerosa documentación del proceso, de modo que la Corte considera fundamental declarar la vulneración de los derechos la accionante como ser mujer y subalterna.

- La separación de la accionante no se dio en razón de incumplimiento de sus tareas laborales, sino que existe una clara evidencia de que se realizó por motivos actos discriminatorios.

- El reproche social de la conducta de la accionante en el ámbito laboral y la realización de reuniones con miembros de la institución se realizaba con la finalidad de condenar a la accionante como mujer, lo que vulnera su derecho a la igualdad, es discriminatorio y además amenaza las garantías de todas las mujeres de esta institución.

- Se utilizó el género como parámetro que permitió realizar la exclusión del cargo que venía desempeñando la accionante en el Cuerpo de Bomberos, por lo que se considera que esto provoca la afectación de sus derechos tutela judicial efectiva, a la igualdad y a la no discriminación.

- La reparación integral tiene como finalidad que las personas que son titulares del derecho violado, se les pueda restablecer a la situación anterior a la violación y reparar sus derechos, de modo que se debe buscar que se cumpla con la restitución del derecho.
- Para poder alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en todos los ámbitos, es necesario que se materialice el derecho a la igualdad como un derecho subjetivo individual de los ciudadanos y también debe ser un objetivo colectivo social.
- Lamentablemente se debe concluir que en la actualidad, la sociedad ecuatoriana tolera la agresión contra de las mujeres en sus diversas formas, por lo que se las sigue discriminando, siendo el deber del Estado evitarlo.

Decisiones adoptadas por el Órgano Constitucional ecuatoriano

Se decide aceptar la acción extraordinaria de protección y por lo tanto se declara la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, dispuesta en el artículo 75, así como la igualdad y no discriminación. En cuanto a las medidas de reparación integral se dispone lo siguiente:

Dejar sin efecto las sentencias dictadas el 14 de diciembre 2010, por el juez primero de lo civil de Napo, dentro de la acción de protección n°9-10-L, así como la sentencia dictada el 19 de febrero de 2013, por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo (...) Que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Archidona en la persona del alcalde y el jefe del Cuerpo de Bomberos de Archidona, deberán, -de manera inmediata- restituir a su puesto de trabajo a la señora Yessenia Paola Iza Pilataxi en el término máximo de 10 días, a partir de la notificación de la sentencia. Adicionalmente, deberá brindársele las oportunidades para acudir a las diligencias judiciales y la atención medica psicológica (...) Para la determinación del monto correspondiente a la reparación económica relativa a los haberes dejados de percibir se estará a lo dispuesto en la regla jurisprudencial establecida en la sentencia N° 004-13-SAN-CC dentro del caso N° 0015-10-AN (...) Como medida de disculpas públicas, se rodena que el alcalde y presidente del Consejo de Administración de Disciplina del Cuerpo de Bomberos Municipal de Archidona, realicen un acto simbólico de carácter público, en que se reconozcan la vulneración de los derechos fundamentales a una vida libre de violencia, a la igualdad y a la no discriminación (...) Respecto a la obligación de prevenir futuros hechos discriminatorios contra la mujer, el Municipio y Cuerpo de

Bomberos de Archidona, deberán realizar un protocolo de trabajo con visión de género.¹⁰⁶

Comentario de la sentencia No. 292-16-SEP-CC de la Corte Constitucional ecuatoriana.

La sentencia denota los diferentes momentos procesales al que se enfrenta la mujer cuando se trata de hacer sentir sus derechos en términos de verlos vulnerados en los diferentes momentos de la mismas, en este sentido, se evidencia además las figuras de poder ancladas en una filosofía del despotismo administrativo y procesal, dado a las diferentes barreras que se enfrentó la accionante en las diferentes instancias a la que tuvo que apelar en el transitar del tiempo de la mismas.

Una especie de jugada al desgaste por la lucha de sus derechos, se notaba apreciar ante los designios de los responsables de la Ley, jueces que de una u otra forma se encontraban sesgados en la revisión exhaustiva del expediente y las pruebas presentadas, en tanto al tema de la discriminación laboral por situación de género, es así como se viene agregando a ello elementos de violación de artículos constitucionales y por el ende del propio código de ética procesal que trajo como consecuencia la suspensión de un juez, por el deliberado resultado y el error cometido en la revisión detallada del caso.

La premisa de la demanda tomó mayor fuerza a lo largo de la participación de los terceros que fueron dando elementos contundentes además sobre el despido que fue víctima. Tema de discriminación laboral por género y el erróneo procedimiento de despido catalogado como arbitrario donde queda en descubierto las razones culturales de machismo arraigadas en el jefe de bomberos y el alcalde quienes sostenían una posición vertical en el caso, con aparentes argumentos, que finalmente no resultaron de peso a la sentencia evaluada.

Es así como se cree, que finalmente se hizo justicia, en términos de la decisión del presidente de la Corte Constitucional del Ecuador, Alfredo Ruiz Guzmán, quien

¹⁰⁶ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 292-16-SEP-CC caso N° 0734-13-EP. (2016)

reivindicó, a la accionante y las mujeres funcionarias de bomberos con el resultado de la sentencia en el prevaleció, el reconocimiento de la mujer en términos de la no discriminación y la igualdad de oportunidades, además en la divulgación de la necesidad de accionar sobre la cultura estereotipada de que la mujer y el supuesto de inferioridad frente a los hombres.

Además, se aprecia el llamado a los funcionarios públicos en el seno de sus decisiones y el trato con las mujeres, debe ser en el marco del respeto y accionar a la no discriminación de género y otro tipo de agresiones contra la mujer, en el cual es necesario activar campañas de formación y consentimiento de estos temas neurálgicos, con el fin de adentrarse en el seno de la prácticas de igualdad social y respeto colectivo.

La extensa sentencia debe considerarse como un hito en la protección de los derechos de igualdad de las mujeres, ya que dentro de la misma se abordan importantes aspectos de trascendencia jurídica y social respecto de la discriminación por motivos de género y la falta de aplicación del derecho de igualdad que se hallan garantizados por la Constitución de la República y diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, y que no obstante, en la práctica, siguen siendo ampliamente vulnerados dentro de la esfera pública y privada.

Como aspectos de trascendencia social debe destacarse la visibilización que ofrece la sentencia acerca de la situación actual de discriminación que persisten en la sociedad ecuatoriana, así como la forma en la cual las mujeres siguen siendo víctimas de violencia machista por motivos de género, y que se ha perpetrado y mantenido debido a la creación de roles y estereotipos de género que inferiorizan a la mujer en varios ámbitos, pero en el presente caso, principalmente en lo que se refiere al ámbito laboral, considerando erróneamente que la mujer no es apta para el desempeño de ciertas profesiones, asociadas tradicionalmente al desempeño masculino de los mismas, una situación que resulta impensable en el presente momento, puesto que todos los seres humanos están en la capacidad de desempeñar por igual cualquier tipo de actividad laboral.

Asimismo, dentro de la sentencia se señala que la discriminación laboral contra la mujer es un hecho muy presente dentro de la esfera pública, en donde, pese a existir dentro de la normativa un conjunto de normas y principios que tienen por finalidad materializar la igualdad de las personas, en la práctica existen todavía francas afectaciones de los derechos de las mujeres, por lo que este grupo humano ha tenido que soportar distintas formas de violencia que no han sido del todo erradicadas, algunas inclusive que son realizadas por autoridades que tienen un rango administrativo superior que en las víctimas, de modo éstas muchas veces no son denunciadas por el temor a represarías.

Como aspectos de trascendencia jurídica debe señalarse la debida interpretación y aplicación que existe por parte de la Corte Constitucional de los derechos y principios constitucionales en relación a la igualdad ante la ley, todos estos aspectos enmarcados dentro del paradigma constitucional que tiene como objetivo fundamental la garantía de protección de los derechos de las personas en un marco de igualdad, obligación que se constituye como el deber más alto que tiene que garantizar el Estado, de modo que todas las funciones, organismos, instituciones y autoridades estatales están en la obligación de aplicar.

Es así que en este marco constitucional caracterizado por la protección de los derechos de las personas como eje central, se realiza una correcta aplicación de la normativa constitucional con respecto a los derechos a la igualdad en sus dos dimensiones, la positiva, que implica la garantía efectiva de la protección de los derechos de igualdad formal y material ante la ley; y la negativa, que se manifiesta en la prohibición de discriminación por cualquier motivo; y finalmente, también del derecho a la tutela judicial, debido a que pese a las francas vulneraciones del derecho a la igualdad ocurridas en el ámbito laboral, la justicia ordinaria de primera y segunda instancia no hizo lo necesario y adecuado por precautelar y proteger este derecho de la manera eficaz, de modo que la justicia constitucional es la encargada de declarar las vulneraciones de los derechos que se han dado y de realizar las acciones necesarias destinadas a la reparación integral.

En este caso también, debe resaltarse el esfuerzo que realiza el organismo constitucional porque exista una reparación adecuada del derecho afectado, pues las medidas implementadas no se agotan en dejar sin efecto las sentencias que han vulnerado los derechos constitucionales, sino que siguiendo los parámetros de la Corte Interamericana de Derechos Humanos además se extienden hacia la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción y la garantía de no repetición; tipos de reparación integral que sin duda se requerían aplicar en un caso tan importante que trata acerca de la discriminación laboral por motivos de género.

En este sentido, como parte de estas medidas de reparación integral, son de gran importancia las medidas de satisfacción dispuestas por la Corte Constitucional, en el sentido de que se ordena la realización de un acto simbólico, en el cual, las autoridades que ocasionaron la vulneración del derecho deben pedir las correspondientes disculpas públicas, así como también el reconocimiento de la actitud valiente de la afectada, al acudir a todas las instituciones de justicia con el objetivo de que se reconozca las afectaciones que sufrió y que se protejan sus derechos laborales y de igualdad, con lo cual se deja un precedente para futuros casos.

Finalmente, se dispone la realización de un acto de garantía de no repetición, en el cual se insta a los funcionarios judiciales para que apliquen un criterio diferencial de género al momento de decidir en los asuntos a su cargo relativos a este tema; aunque dentro de la misma sentencia se reconoce la dificultad que existe por dictar medidas efectivas que permitan cambiar los patrones socioculturales que son los que fomentan la cultura machista y patriarcal, pues los roles y estereotipos de género se encuentran aún muy arraigados en la sociedad ecuatoriana, siendo un proceso muy extenso el tratar de cambiarlos, sin embargo, es importante que se empiecen a dar los cambios de manera paulatina a fin de que a futuro no se produzcan afectaciones tan infames a los derechos de igualdad laboral y social de las mujeres.

CONCLUSIONES

A partir del análisis que se ha realizado en la investigación, es factible formular las siguientes conclusiones.

1. De conformidad con el análisis efectuado se considera que existe evidencia clara de la difícil situación laboral que deben enfrentar las mujeres en el Ecuador, que las afecta en todas las dimensiones, pues existen menores oportunidades en acceso, permanencia, capacitación en mercado de trabajo; pese a el importante aporte que las mujeres pueden tener en todos los ámbitos laborales para alcanzar cambios importantes. Esta discriminación también se plasma el alto porcentaje de la población femenina urbana que recibe menor remuneración frente a los hombres por la misma actividad desarrollada, con lo cual se concluye que esta falta de igualdad en el ámbito laboral implica una constante afectación del derecho a no ser discriminadas, lo cual se produce principalmente por la existencia generalizada de estereotipos y roles de género que se caracteriza por el desprestigio hacia la mujer en condiciones de inferioridad en relación al sexo masculino.

2. Al analizar el principio de no discriminación por género dentro de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, la Corte Constitucional considera necesario enfatizar que las categorías como la etnia, el sexo, la nacionalidad, la identidad cultural, estado de salud, solamente se justifican cuando el objeto de las mismas sea la aplicación de medidas afirmativas que tengan como finalidad disminuir las desigualdades existentes, impidiendo que las mismas se perpetúen. De esta manera, se busca dar un sentido inverso al uso discriminatorio de dichas categorías con el fin de compensar las desigualdades existentes a fin de que exista un tratamiento más justo; siendo esta una de las formas a través de las cuales el Estado y los particulares puedan superar el grado de injusticia real de la que son víctimas las mujeres, mejorando su situación social.

3. La discriminación por motivos de género implica una manifestación de las relaciones de poder que desde el punto de vista histórico y social siempre ha sido

desigual entre el hombre y la mujer, de modo que siempre se ha interiorizado a la mujer y se la ha discriminado en diversos aspectos sociales, mientras que por el contrario, se ha procurado exaltar al sexo masculino; lo cual ha provocado impidiendo el pleno ejercicio de sus derechos a la mujer, que se ven subordinados injustificadamente, para lo cual se ha utilizado a la violencia contra la mujer como uno de los mecanismos sociales fundamentales de control social, siendo necesario modificar esta realidad, y construir una mejor sociedad con base en la igualdad de género, que permita estandarizar las oportunidades de manera justa entre hombres y mujeres.

4. La igualdad formal consiste en que el sistema jurídico trate de manera igualitaria a todas las personas; mientras que por igualdad material debe comprenderse el análisis de la realidad de la persona, el cual ha sido recogido en el art. 11 numeral 2 y art. 66 numeral 4 de la Constitución de la República. Dentro del caso en concreto, objeto de análisis, la señora Yessenia Paola Iza Pilataxi presentó una acción de protección ante el juzgado primero de lo Civil del Napo, en contra del memorando No. 001-CAD-CBA, emitido por el alcalde del cantón Archidona, José Toapanta Bastidas, en calidad de Presidente del Consejo de Administración y Disciplina del Cuerpo de Bomberos de Archidona, mediante el cual se separaba a la accionante de su actividad laboral, en razón de que se consideraba que la misma era una bombero voluntaria y no profesional, señalando que el cargo del Cuerpo de Bomberos Municipal, se determinaría a través de un concurso público de méritos y oposición, esto pese a que la accionante contaba con un título de bombero profesional emitido por institución autorizada bajo el grado de subteniente, de modo que se evidenció que su separación se produjo más bien por motivos de carácter discriminatorio.

5. Al plantear la señora Yessenia Paola Iza Pilataxi una acción de protección que recayó en el juez de primera instancia, el mismo decidió declarar improcedente la acción planteada, en razón de considerar que no existía un contrato de trabajo válido entre ambas partes, de modo que no existía una relación de dependencia laboral entre el accionante y el Cuerpo de Bomberos de Archidona. Ante esta resolución, se interpuso

recurso de apelación, mismo que también fue negado por el juez de primera instancia, debido a que se consideró que el mismo era extemporáneo, por lo que se interpusieron varios escritos por parte de la accionante a fin de impugnar el hecho, en razón de que existió una mala interpretación del juez respecto del término para presentación de la acción, llegando inclusive a interponer recurso de hecho y finalmente una acción extraordinaria de protección en contra del referido auto. Posteriormente, se destituyó al juez debido a este error y el nuevo juez -primero de lo civil de Napo-, realizó la verificación del término para presentar el recurso de apelación y lo concedió 15 meses después de su solicitud inicial. La Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo señaló que la accionante conocía que la sentencia dictada por el destituido Juez de primera instancia, se encontraba ejecutoriada y por lo tanto rechazó la apelación, por lo que el caso tuvo que ser resuelto por la Corte Constitucional mediante acción extraordinaria de protección.

6. Dentro de la sentencia emitida por la Corte Constitucional ecuatoriana se puede destacar que la misma se fundamenta en amplia normativa relacionada con la no discriminación laboral por razones de género entre las que se destacan, empezando por la Constitución de la República, que es la norma suprema del Estado, y por lo tanto, la más importante, pues contiene varios preceptos de protección contra la discriminación. Asimismo, también se toman en cuenta los instrumentos internacionales de derechos humanos, que desarrollan ampliamente el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de género, de la que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

7. Dentro de la jurisprudencia internacional se ha considerado que los estereotipos de género son negativos cuando establecen jerarquías de género y asignan categorizaciones peyorativas o desvalorizadas a las mujeres, reproduciendo prácticas discriminatorias; lo que implica también la generación de violencia de género, que es la que hace referencia a la violencia específica utilizada contra las mujeres como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder

de los hombres sobre las mujeres; por lo que frente a estos fenómenos, los Estados están en la obligación de abstenerse de realizar acciones que creen directa o indirectamente situaciones de discriminación, pero además deberán adoptar medidas positivas para prevenir prácticas discriminatorias.

8. Con el objeto de eliminar las consecuencias de la discriminación histórica que ha existido durante años en la sociedad ecuatoriana, la Corte Constitucional insta a que se pueda aplicar las medidas de acción afirmativa, cuya finalidad es la de mitigar y en lo posible, eliminar las desigualdades sociales existentes entre hombres y mujeres en todos los campos, principalmente en el aspecto laboral que es el que compete en el presente caso; con el objeto de que estas conductas reprochables no se perpetúen en la sociedad. Estas medidas utilizan en un sentido inverso el acto discriminatorio para realizar una compensación y un tratamiento justo de los hechos que producen desigualdades, siendo esta la única forma en que el Estado y los particulares puedan superar las injusticias reales de la que son víctimas algunos grupos, principalmente las mujeres. De esta manera, se busca eliminar las desigualdades históricas y alcanzar una construcción social más justa e inclusiva.

9. Con todo lo expuesto, tomando en cuenta los argumentos expuestos por la Corte Constitucional, debemos tener en cuenta que la mujer se ha encontrado durante mucho tiempo en un estado de vulnerabilidad ya que sus posibilidades de mantenerse en un puesto de trabajo se ha hecho una misión titánica, siempre ha sido víctima de discriminación laboral, económica, social por el hecho de ser mujer. Es obligación del Estado proteger a la mujer, ofreciendo mecanismos reales y concretos que sean factibles para que la igualdad entre los hombres y mujeres sea una realidad. Una sociedad que tolera este tipo de diferencias y agresiones por uno u otro motivo, está discriminando, y es obligación del Estado frenar esto. Se deben crear leyes que sancionen severamente a los empleadores y personas que promuevan este tipo de discriminación contra las mujeres, además hay que regular los salarios, que estos sean igual sin depender de que sexo o edad tengan sus trabajadores, así mismo no se puede

diferenciar a menos que sean por obvias razones de fuerza los trabajos para hombres y mujeres.

Bibliografía

- Aragón Reyes, Manuel. *Constitución y control de poder: Introducción a una teoría constitucional del control*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1999.
- Ávila Benavides, Dayana. *Acción de incumplimiento*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2016.
- Ávila Linzán, Luis Fernando. *Teoría y praxis del precedente constitucional*. Quito: Defensoría Pública del Ecuador, 2013.
- Ávila Santamaría, Ramiro. *El neoconstitucionalismo transformador*. Quito: Editorial Abya Yala, 2011.
- Ávila, Ramiro. “Género, derecho y discriminación ¿Una mirada masculina?”. *Revista Umbral*, 2 (II semestre 2012)
- Ayala Mora, Enrique. *Evolución constitucional del Ecuador. Rasgos históricos*. Quito: Corporación Editora Nacional, 2018.
- Bernal Pulido, Carlos. *El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2005.
- Bidart Campos, German. “La interpretación de los derechos humanos”. En Nestor Sagues, Humberto Noguera y Carlos Corao editores. *Lecturas constitucionales andinas* 3.
- Burbano, Clara y Claudia Benavides. “La doctrina de la vía de hecho y su aplicación por las altas cortes del país” en *Hacia un nuevo derecho constitucional*. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, 2006.
- Burrieza Figueruelo, Ángela, Pozo Pérez, Marta del y Ramos Hernández, Pablo, 2017 “Cambio de paradigma en la prevención y erradicación de la violencia de género” ()
- Cappelletti, Mauro. *Dimensiones de la justicia en el mundo contemporáneo (cuatro estudios de derecho comparado)*. Trad. por Hector Fix Fierro. México: Porrúa, 1993.
- Carrasco Fernandez, “Derechos de las Trabajadoras Víctimas de la Violencia de Género” por “Discriminación Laboral por motivos de género” UNAM.

- CEPAL Desarrollo de la “Violencia de género: un problema de derechos humanos”. “Violencias sociales” 2003
- Córdova, Paul, “Pluralismo, diversidades y género: Una propuesta de justicia dialógica para su protección en el ejercicio del derecho”. En Claudia Storini, ed. *Constitucionalismo y nuevos saberes jurídicos*. Quito, Ecuador: Corporación editora nacional 2017.
- Escobar Gil, Rodrigo. “Modulación de las sentencias de control constitucional”, en *Jornadas Internacionales de Derecho Constitucional*. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador, 2007.
- Escudero, Johel. “Reconocimiento constitucional del derecho a la reparación integral y su complicado desarrollo en Ecuador”, en *Manual de Justicia Constitucional ecuatoriana*, Jorge Benavides y Johel Escudero editores. Quito: CEDEC, 2013.
- Facio Montejo Alda. “Género y Derecho”.
- Fernández Ramón, Francisca 2018. “Menor y violencia de género: aspectos y retos jurídicos en la sociedad actual”
- Fernández Rodríguez, José Julio. “La jurisprudencia del Tribunal Constitucional español relativa a la inconstitucionalidad por omisión”, en *Inconstitucionalidad por omisión*, Víctor Bazán, coordinador. Bogotá: Temis, 1997.
- Fernández Santiago, Pedro, Goig Martínez, Juan Manuel, San Segundo Manuel, Teresa y García García-Cervigón, Josefina 2015.
- Fernández Segado, Francisco. “La inconstitucionalidad por omisión: ¿cauce de tutela de los derechos de naturaleza socioeconómica?”, en *Inconstitucionalidad por omisión*, Víctor Bazán, coordinador. Bogotá: Temis, 1997.
- Ferrajoli Luigi. “El principio de la igualdad y la diferencia de género”.
- Fisas Armengol Vicenç, 1998. “El sexo de la violencia: género y cultura de la violencia”-
- Hernández Hernández Antonia. Luis Rojas-Marcos (1995) “La violencia de género: Una mirada desde el trabajo social”, “Las semillas de la violencia”
- Guerra, Elsa. 2018a. “Implicaciones de La Criminalización Del Aborto En Ecuador.”

ORO. Revista de Derecho, no. 29: 117–34.

<https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.6>.

———. 2018b. *La Mujer Como Fin En Sí Misma*. Quito: Corporación Editora Nacional

Lacalle Noriega María “La perspectiva de género”. “Mujer como fin en sí misma”

López Díaz Pilar “La violencia contra las mujeres desde la perspectiva de género en el programa Tolerancia Cero de Radio 5”

Magullón Carmen. “Mujeres en pie de paz: pensamiento y prácticas”

Mella Méndez Lourdes, “Violencia de género e igualdad Aspectos jurídicos y sociológicos” “Violencia de género y derecho del trabajo”, 2012.

Menéndez Sebastián, Paz Velasco Portero, Teresa, (2006)

Osborne Raquel “La violencia contra las mujeres: realidad social y políticas públicas” 2001

Pallarés Miguel editorial Marge Books. “Violencia de género. Reflexiones sobre la relación de pareja y la violencia contra las mujeres”, 2012,

Peker Luciana “La revolución de las mujeres no era sólo una píldora” 2015

Ramón Ribas Eduardo “Violencia de género y violencia doméstica” 2008

Rita Segato “La guerra contra las mujeres”, 2016.

Sánchez Martín, María “Estudio integral de la violencia de género” 2018.

Stock Sordi, Bárbara “Violencia contra la mujer: Prevención. Programas de rehabilitación, análisis internacional”. 2018

Tamayo Acosta, Juan José, Ramírez Rico, Elena y Tajahuerce Ángel, Isabel 2018. “La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo “La intervención en violencia de género desde diversos ámbitos”.

Walzer, Michael. *Las esferas de la justicia: Una defensa del pluralismo y la igualdad*. México, D. F.: FCE, 1993.

Wróblewski, Jerzy. *Constitución y teoría general de la interpretación jurídica*. Madrid: Cuadernos Civitas, 2001.

Instrumentos normativos:

Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador* (2008). *Registro Oficial* No. 449, 2008.

Ecuador. *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional* (2009). Publicada en *Registro Oficial, Suplemento*, No. 52, 2009.

Ecuador. *Código Orgánico General por Procesos* (2015). Publicada en *Registro Oficial, Suplemento*, No. 506, 2015.

Ecuador. *Código Orgánico Integral Penal* (2014). Publicada en *Registro Oficial, Suplemento*, No. 180, 2014.

Ecuador. *Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional*. Publicado en *Registro Oficial, Suplemento*, 613, 2015.

Ecuador. *Reglamento Orgánico por Procesos de la Corte Constitucional*. Publicado en *Registro Oficial, Suplemento*, No. 591, 2015.

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso “*Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*”.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 292-16-SEP-CC dentro del caso No. 0734-13-EP

ANEXOS

Anexo 1: Normativa utilizada

Constitución de la República

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozaran 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 141. La Función Ejecutiva está integrada por la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios de Estado y los demás organismos e instituciones necesarios para cumplir, en el ámbito de su competencia, las atribuciones de rectoría, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales y planes que se creen para ejecutarlas.

Art. 147. Son atribuciones y deberes de la Presidenta o Presidente de la República, además de los que determine la ley: (...) 2. Presentar al momento de su posesión ante la Asamblea Nacional los lineamientos fundamentales de las políticas y acciones que desarrollará durante su ejercicio. 3. Definir y dirigir las políticas públicas de la Función Ejecutiva.¹⁰⁷

Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución

¹⁰⁷ Constitución de la República del Ecuador (Ecuador: Asamblea Nacional, 2008) artículo 11, numeral 2.

y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

Código de Trabajo

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Art. 195.3.- Efectos. (...) En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres

Art. 1.- Objeto. El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades. Se dará atención prioritaria y especializada a las niñas y adolescentes, en el marco de lo dispuesto en la Constitución de la República e instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano.

Art. 2.- Finalidad. Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia

Art. 4.- Definiciones. Para efectos de aplicación de la presente Ley, a continuación se definen los siguientes términos: 1. Violencia de género contra las mujeres.- Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

Art. 4.8. Relaciones de poder.- Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.

Art. 4.9. Discriminación contra las mujeres.- Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra.

Art. 5.- Obligaciones estatales. El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley y se evite la revictimización e impunidad. Estas obligaciones estatales constarán en el Plan Nacional de Desarrollo y en los Planes de Desarrollo: regionales, provinciales, de los distritos metropolitanos, cantonales y parroquiales; y, se garantizarán a través de un plan de acción específico incluido en el Presupuesto General del Estado.

Art. 8.- Principios rectores. Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes: a) Igualdad y no discriminación.- Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.

Art. 9.- Derechos de las mujeres. Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes: 1. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar; 2. Al respeto de su dignidad, integridad, intimidad, autonomía y a no ser sometida a ninguna forma de discriminación, ni tortura.

Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral.- Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.

Ley Orgánica de Comunicación

Art. 61.- Contenido discriminatorio.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por contenido discriminatorio todo mensaje que se difunda por cualquier medio de comunicación social que connote distinción, exclusión o restricción basada en 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 o diferencia física y otras que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, o que incite a la realización de actos discriminatorios o hagan apología de la discriminación.

Art. 62.- Prohibición.- Está prohibida la difusión a través de todo medio de comunicación social de contenidos discriminatorios que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Código Orgánico Integral Penal

Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de 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 o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Código Orgánico Organización Territorial Autonomía y Descentralización

Art. 598.- Consejo cantonal para la protección de derechos.- Cada gobierno autónomo descentralizado metropolitano y municipal organizará y financiará un Consejo Cantonal para la Protección de los Derechos consagrados por la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia

Art. 18.- La Función Electoral garantiza el ejercicio de los derechos políticos que se expresan a través del sufragio, así como los referentes a la organización política de la ciudadanía. La Función Electoral estará conformada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral. Estos órganos tendrán sede en Quito, jurisdicción nacional, autonomía administrativa, financiera y organizativa, y personalidad jurídica propia y se financiarán con recursos del Presupuesto General del Estado. Se regirán por principios de autonomía, independencia, publicidad, transparencia, equidad, interculturalidad, paridad de género, celeridad, probidad, certeza, eficacia, eficiencia, calidad, coordinación, planificación, evaluación y servicio a la colectividad. En el caso del Consejo Nacional Electoral también rige el principio de la desconcentración. La

Función Electoral será representada por la Presidenta o Presidente del Consejo Nacional Electoral.

Art. 331.- Son obligaciones de las organizaciones políticas: (...) Literal 11. Garantizar la formación política ciudadana fundamentada en los enfoques de derechos humanos, de género, interculturalidad, igualdad, no discriminación y cultura de paz para todos sus miembros.

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo: (...) k. Enfoque en derechos.- La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos. La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad, ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género.

Normas Internacionales

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 11.- 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

Artículo 1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos

Principio 1. D. Integrarán a sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de todos los aspectos de la identidad humana, incluidas la orientación sexual y la identidad de género.

Convenio 111 de la OIT

Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones

representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados