



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v12i1.4704>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

Effects of the regulation of discrimination in the Ecuadorian labor system

Efeitos da regulação da discriminação no sistema laboral equatoriano

Emily Juliana Moreira Cevallos ^I
e1313638528@live.ulead.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0008-4620-6393>

Moises Daniel Villa Briones ^{II}
e1315145431@live.ulead.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0007-3943-6599>

Veronica Piloso Moreira ^{III}
veronica.piloso@uleam.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5089-7045>

Correspondencia: e1313638528@live.ulead.edu.ec

***Recibido:** 06 de diciembre de 2025 ***Aceptado:** 23 de enero de 2026 *** Publicado:** 20 de febrero de 2026

- I. Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí, Facultad De Ciencias Sociales Derecho Y Bienestar, Manta, Ecuador.
- II. Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí, Facultad De Ciencias Sociales Derecho Y Bienestar, Manta, Ecuador.
- III. Dra, Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí, Facultad De Ciencias Sociales Derecho Y Bienestar, Manta, Ecuador.

Resumen

El presente artículo analiza la efectividad del marco regulatorio ecuatoriano en materia de discriminación laboral, identificando las brechas existentes entre la protección normativa y su aplicación práctica, la investigación se desarrolla a partir de un enfoque cualitativo y analítico, que combina el examen crítico de la legislación vigente incluyendo la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial con el análisis de reformas legislativas recientes y precedentes constitucionales relevantes. El estudio incorpora información empírica obtenida mediante entrevistas aplicadas a personal docente y sindicalizado de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, así como el análisis de datos estadísticos y estudios de percepción sobre discriminación laboral a nivel nacional, los resultados evidencian que, pese a los avances normativos, persisten prácticas discriminatorias que afectan principalmente a mujeres embarazadas, personas adultas mayores y otros grupos históricamente vulnerables. La investigación identifica deficiencias en los mecanismos de prevención, denuncia y sanción, así como barreras institucionales que limitan el acceso efectivo a la justicia laboral, lo que contribuye a un subregistro de los casos de discriminación, por último, se formulan propuestas orientadas al fortalecimiento del sistema de protección y a la promoción de entornos laborales más inclusivos y equitativos en los sectores público y privado del Ecuador.

Palabras clave: Discriminación laboral; Ecuador; derechos laborales; igualdad; normativa laboral; grupos vulnerables.

Abstract

This article analyzes the effectiveness of the Ecuadorian regulatory framework regarding workplace discrimination, identifying the gaps between legal protections and their practical application. The research employs a qualitative and analytical approach, combining a critical examination of current legislation, including the Constitution of the Republic, the Labor Code, the Organic Law of Public Service, the Organic Law of Higher Education, and the Plurinational Plan to Eliminate Racial Discrimination, with an analysis of recent legislative reforms and relevant constitutional precedents. The study incorporates empirical data obtained through interviews with faculty and unionized staff at the Eloy Alfaro Lay University of Manabí, as well as the analysis of statistical data and perception studies on workplace discrimination at the national level. The results show that, despite regulatory

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

advances, discriminatory practices persist, primarily affecting pregnant women, older adults, and other historically vulnerable groups. The research identifies shortcomings in prevention, reporting, and sanction mechanisms, as well as institutional barriers that limit effective access to labor justice, contributing to the underreporting of discrimination cases. Finally, it formulates proposals aimed at strengthening the protection system and promoting more inclusive and equitable work environments in Ecuador's public and private sectors.

Keywords: Labor discrimination; Ecuador; labor rights; equality; labor regulations; vulnerable groups.

Resumo

Este artigo analisa a eficácia do quadro regulamentar equatoriano em relação à discriminação no local de trabalho, identificando as lacunas entre as proteções legais e a sua aplicação prática. A investigação emprega uma abordagem qualitativa e analítica, combinando um exame crítico da legislação vigente, incluindo a Constituição da República, o Código do Trabalho, a Lei Orgânica da Função Pública, a Lei Orgânica do Ensino Superior e o Plano Plurinacional para Eliminar a Discriminação Racial, com uma análise das recentes reformas legislativas e dos precedentes constitucionais relevantes. O estudo incorpora dados empíricos obtidos através de entrevistas a docentes e funcionários sindicalizados da Universidade Leiga Eloy Alfaro de Manabí, bem como a análise de dados estatísticos e estudos de percepção sobre a discriminação no local de trabalho a nível nacional. Os resultados mostram que, apesar dos avanços regulamentares, as práticas discriminatórias persistem, afetando sobretudo as grávidas, os idosos e outros grupos historicamente vulneráveis. O inquérito identifica deficiências nos mecanismos de prevenção, denúncia e sanção, bem como barreiras institucionais que limitam o acesso efetivo à justiça laboral, contribuindo para a subnotificação de casos de discriminação. Por fim, formula propostas com o objetivo de reforçar o sistema de proteção e promover ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos nos setores público e privado do Equador.

Palavras-chave: Discriminação no trabalho; Equador; direitos laborais; igualdade; legislação laboral; grupos vulneráveis.

Introducción

Problemática

En Ecuador, aunque la Constitución y el Código del Trabajo garantizan el derecho a la igualdad, la discriminación laboral persiste como un desafío estructural tanto en el sector público como en el privado. A pesar de regulaciones específicas como la LOSEP y diversos acuerdos ministeriales, grupos vulnerables principalmente mujeres embarazadas, adultos mayores y personas discriminadas por género o creencias continúan enfrentando exclusión en el acceso al empleo, limitación en ascensos y situaciones de acoso laboral.

Esta contradicción entre la normativa vigente y la realidad cotidiana evidencia la insuficiencia de los actuales mecanismos de control y sanción. Por ello, resulta imperativo analizar el impacto real de estas regulaciones para identificar las causas de su ineficacia y proponer medidas concretas que cierren la brecha entre la ley y la práctica, contribuyendo a la erradicación definitiva de la discriminación en el entorno laboral ecuatoriano.

Justificación

La presente investigación analiza la efectividad del régimen laboral ecuatoriano frente a la discriminación desde una perspectiva multidimensional. En el ámbito jurídico, el estudio es fundamental para contrastar el robusto marco normativo encabezado por la Constitución de 2008 y las recientes reformas de febrero de 2025 sobre discriminación por edad y seguridad social con la realidad operativa, evidenciando una brecha crítica entre la disposición legal y su aplicación práctica. Social e institucionalmente, se aborda la urgencia de proteger a grupos históricamente vulnerables (mujeres embarazadas, adultos mayores y minorías) frente a prácticas discriminatorias sutiles y mecanismos de denuncia ineficaces que perpetúan la impunidad. Finalmente, desde la dimensión económica, se demuestra cómo la exclusión laboral limita el desarrollo nacional y la productividad organizacional. Así, este trabajo justifica la necesidad de fortalecer los mecanismos de sanción y promover una cultura de equidad que beneficie tanto al capital humano como a la competitividad del sector productivo ecuatoriano.

Objetivos

Objetivo General

Determinar los efectos de la Regulación de la Discriminación en el Régimen Laboral Ecuatoriano.

Objetivos Específicos

1. Examinar el desarrollo y la articulación del marco normativo ecuatoriano en materia de discriminación laboral.
2. Identificar procedimientos administrativos y judiciales en materia de discriminación laboral.
3. Analizar la regulación interna de las instituciones públicas y privadas en materia de discriminación laboral, tomando como estudio de caso a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, considerando la normativa nacional aplicable y su carácter de institución pública con autonomía normativa.

Marco teórico

Conceptualización de la discriminación laboral

La discriminación en el empleo trasciende la mera diferenciación; implica un menoscabo multidimensional de derechos que impacta la esfera social, económica y la salud mental. Barrère Unzueta (2018) la define como "toda distinción, exclusión o preferencia sustentada en motivos vedados que anule la igualdad de oportunidades", definición alineada con el Convenio 111 de la OIT. Esta problemática se manifiesta en dos vertientes: directa, mediante tratos desfavorables explícitos por condiciones protegidas (género, etnia, edad); e indirecta, a través de normas o prácticas aparentemente neutras que generan desventajas injustificadas sin una razón objetiva (Sánchez-Torres, 2020). En Ecuador, este fenómeno adquiere un carácter estructural, incrustado en marcos socioculturales que amplifican sistemáticamente el sufrimiento de grupos históricamente marginados, perpetuando brechas de desigualdad pese a los avances legislativos (Añón Roig, 2021)

Tipología de la discriminación laboral

Discriminación por género

La discriminación de género es una de las formas de discriminación más duraderas en el mercado laboral ecuatoriano, puede manifestarse a diario en forma de salarios desiguales, aversión ocupacional, acceso restringido a posiciones ejecutivas y barreras específicas relacionadas con las responsabilidades de maternidad y cuidado (Vaca Trigo, 2019).

Discriminación por edad

Afecta principalmente a trabajadores mayores de 40 años, quienes enfrentan barreras en selección y promoción. Se fundamenta en estereotipos erróneos sobre productividad, adaptabilidad tecnológica y supuestos costos laborales elevados.

Discriminación por condición física y discapacidad

Las barreras infraestructurales y los prejuicios sobre habilidades laborales limitan el acceso al empleo de personas con discapacidad. Esta exclusión contraviene no solo el principio de igualdad, sino el derecho al trabajo como medio fundamental de participación social (Palacios & Romañach, 2007).

Discriminación étnico-racial

Poblaciones indígenas y afroecuatorianas enfrentan un racismo institucional que se traduce en menor acceso al empleo formal, salarios inferiores y segregación ocupacional en trabajos de baja cualificación.

Discriminación por ideología y orientación sexual

La discriminación basada en creencias u orientación sexual vulnera libertades fundamentales de conciencia y expresión, creando entornos laborales hostiles que suprimen el desarrollo profesional de los afectados.

Marco jurídico de protección contra la discriminación laboral en Ecuador

Normativa constitucional

La Constitución de 2008 (Arts. 11.2, 66.4, 331, 332) establece un mandato de igualdad formal y material, protegiendo explícitamente contra la discriminación. Este principio se refuerza en el Código del Trabajo y la LOSEP (Arts. 1 y 23), que prohíben el abuso de poder en el servicio público.

Recientes reformas legislativas han robustecido este marco, destacando: la tipificación del acoso laboral en el Código del Trabajo y LOSEP; la Ley Orgánica para la Justicia Laboral; y la Ley para la Igualdad Salarial. No obstante, normativas como la Ley de Solidaridad Nacional y ciertas reformas sobre discriminación por edad han enfrentado controles de constitucionalidad, evidenciando tensiones entre la regulación y su aplicación.

Ecuador integra a su bloque de constitucionalidad los Convenios fundamentales de la OIT (100, 111, 169 y 190 sobre violencia y acoso), así como la CEDAW y la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial, consolidando la obligación estatal de erradicar estas prácticas.

Inconstitucionalidad de artículos en el proyecto de ley orgánica reformativa en el campo laboral

La Corte Constitucional declaró la inconstitucionalidad del Artículo 2 del proyecto, que obligaba a empleadores con más de 25 trabajadores a contratar un 1% de mayores de 40 años, por contravenir los principios de igualdad y derecho al trabajo (Arts. 11.2 y 325 Constitución). Consecuentemente, se anuló por conexidad el Artículo 3, referente a las sanciones por incumplimiento.

Estructura institucional de control y supervisión

El sistema institucional ecuatoriano para controlar y supervisar la discriminación laboral se articula alrededor de entidades rectoras y sancionadoras, con énfasis en la prevención y corrección de prácticas discriminatorias. El Ministerio del Trabajo, como autoridad rectora del sistema laboral (según su misión oficial y el artículo 355 de la Constitución en relación con la autonomía institucional), formula políticas públicas para garantizar el acceso al empleo sin discriminación, diseña protocolos de actuación contra la discriminación y coordina con otras entidades como los Consejos Nacionales para la Igualdad (de Género, Intergeneracional y de Discapacidades), la Defensoría del Pueblo y el sistema judicial. Estas instituciones actúan como entes sancionadores, con competencias para abrir investigaciones administrativas, imponer multas o amonestaciones, ordenar reincorporaciones laborales y promover programas de inclusión, aunque enfrentan limitaciones operativas en territorio debido a recursos insuficientes y dispersión geográfica, lo que afecta la eficacia preventiva y correctiva contra prácticas discriminatorias. Esta estructura refleja un enfoque interinstitucional que busca transversalizar la igualdad, pero requiere fortalecimiento para abordar desafíos como el subregistro de casos y la dispersión territorial.

Mecanismos de protección y procedimientos

Los mecanismos de protección contra la discriminación laboral en Ecuador combinan vías administrativas y judiciales, priorizando la accesibilidad y eficacia para evitar trámites excesivos. En el ámbito administrativo, el proceso inicia con la presentación de una denuncia ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente, permitiendo modalidades presencial, electrónica o telefónica según acuerdos ministeriales como MDT-2025-102 y MDT-2025-093. Una vez admitida, se realiza una investigación preliminar con recopilación de evidencias, entrevistas y revisión documental, seguida de una audiencia de descargas para garantizar el derecho de defensa. Las resoluciones pueden imponer sanciones pecuniarias proporcionales a la gravedad, desde amonestación hasta multas equivalentes a salarios básicos, y correctivas como medidas de reincorporaciones o programas de capacitación.

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

En el plano judicial, se distingue la acción de protección constitucional, para vulneraciones inmediatas de derechos fundamentales (como despidos discriminatorios), y el juicio ordinario laboral, para reclamaciones de indemnizaciones y nulidad de despidos. La jurisprudencia constitucional, como en la Sentencia 2904-22-EP/24, enfatiza la inversión de la carga probatoria cuando existen indicios de discriminación, obligando al empleador a justificar decisiones objetivamente. Estos mecanismos, regulados por el Código del Trabajo y la LOSEP, buscan reparar daños y disuadir prácticas discriminatorias, aunque su efectividad depende de la coordinación entre instancias y la sensibilización institucional.

Protección específica en el sistema de salud laboral

La protección contra la discriminación en el sistema de salud laboral ecuatoriano integra principios de universalidad y no discriminación, abordando riesgos psicosociales y físicos que afectan a grupos vulnerables.

Seguridad Social

El sistema de seguridad social, gestionado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), garantiza acceso universal a prestaciones sin discriminación, conforme a principios constitucionales de solidaridad. Incluye protecciones especiales para mujeres (subsidios por maternidad y lactancia, afiliación por trabajo no remunerado), personas con discapacidad (adaptaciones y beneficios sociales) y grupos vulnerables (como trabajadores informales o adultos mayores), previniendo exclusiones basadas en género, edad o condición de salud. Esta universalidad, reforzada por reformas recientes, contribuye a la igualdad material al asegurar la cobertura integral contra riesgos laborales.

Seguridad y Salud Ocupacional

El marco de seguridad y salud ocupacional, regulado por la Decisión 584 del Acuerdo de Cartagena y normativas nacionales, prohíbe la discriminación en la distribución de equipos de medidas de protección individual (EPI), capacitación y preventivas. Exige adaptaciones razonables para personas con discapacidad (como modificaciones en roles o horarios) y protecciones para mujeres en gestación (evaluaciones de riesgo y reasignaciones temporales). Los protocolos contra acoso y violencia laboral, incorporados en acuerdos ministeriales, definen responsabilidades para pacientes en la detección y mitigación de riesgos psicosociales, fortaleciendo entornos laborales dignos y libres de discriminación.

Regulación por parte de la Asamblea Nacional

La Asamblea Nacional del Ecuador, como órgano legislativo unicameral (artículo 120 de la Constitución), desempeña un papel central en la evolución del marco antidiscriminatorio, promulgando leyes que responden a demandas sociales y estándares internacionales. Ha aprobado instrumentos como la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, que establece obligaciones para evaluaciones salariales equitativas, y reformas de 2025 sobre discriminación por edad. Este proceso legislativo, con participación de organizaciones civiles y empresariales, ha elevado multas por infracciones discriminatorias y armonizado el derecho interno con convenios de la OIT, aunque persisten desafíos en la implementación efectiva.

Mecanismos administrativos y judiciales

Los mecanismos administrativos y judiciales constituyen pilares para la tutela contra la discriminación laboral, asegurando accesibilidad y reparación integral. Administrativamente, las denuncias se tramitan ante Inspectorías del Trabajo, con procedimientos regulados por acuerdos ministeriales MDT-2025-093 (sector público) y MDT-2025-102 (sector privado), que incluyen investigación, audiencias y sanciones proporcionales. Judicialmente, la acción de protección (artículo 88 de la Constitución) permite intervenciones urgentes, mientras que juicios ordinarios laborales facilitan indemnizaciones y nulidad de despidos, con inversión de la carga probatoria en casos de indicios discriminatorios. La jurisprudencia, como en expedientes del Ministerio del Trabajo (ej. Juicio 10243-2023-00036), refuerza la coordinación entre vías, garantizando el debido proceso y efectividad.

Desarrollo y alcance de los Acuerdos Ministeriales en materia de prevención y sanción de la discriminación laboral.

Los acuerdos ministeriales representan avances normativos en la prevención y sanción de la discriminación laboral, evolucionando desde instrumentos iniciales como MDT-2017-082 hacia marcos más robustos. El MDT-2025-093 (sector público) define discriminación, violencia y acoso, imponiendo protocolos de prevención, capacitación y sanciones, con ejes operativos como identificación de casos, atención y cero tolerancias. El MDT-2025-102 (sector privado), reformado por MDT-2025-186, establece obligaciones para trabajos en ambientes laborales dignos, incluyendo políticas internas y seguimiento. Estos instrumentos, aplicables a través de protocolos como el de prevención y erradicación, llenan vacíos previos, promoviendo una protección homogénea y preventiva en el régimen laboral ecuatoriano.

Tipos de ejes enfocados contra la discriminación laboral

Los ejes contra la discriminación incluyen la identificación de estereotipos y ofensas, la prevención mediante políticas de cero tolerancias, y la atención a través de medidas administrativas de protección, corrección y no repetición.

En conjunto, el MDT-2025-093, el MDT-2025-102 y su reforma mediante el MDT-2025-186, representan el cuerpo normativo más actualizado para la prevención, investigación y sanción de la discriminación laboral en el Ecuador. Estos instrumentos llenan los vacíos que dejaron sus predecesores y permiten que las Inspectorías, las entidades públicas y los empleadores dispongan de reglas homogéneas, procedimientos claros y obligaciones precisas.

Definición y configuración de actos de discriminación en el ámbito laboral ecuatoriano

Definición General de Acto de Discriminación

Un acto de discriminación se puede definir, de manera general, como la implementación o uso de cualquier trato con sesgo de inferioridad que excluya a personas o grupos, acción la cual atenta contra el ejercicio de sus plenos derechos, de manera específica en el ámbito laboral, estas acciones deben afectar la actividad relacionada plenamente al trabajo.

Presunción de Inconstitucionalidad

Los denominados “Tratos diferenciados” basados en las categorías mencionadas en el presente artículo, contribuyen a perpetuar la inferioridad y exclusión de ciertos grupos, cabe mencionar que, en este contexto, se presume su inconstitucionalidad, a menos que se demuestre lo contrario mediante razones válidas y suficientes.

Excepciones a la Discriminación

Es necesario mencionar que, no se considerará discriminación a los criterios de selección de talento humano que se basen en el conocimiento técnico específico, la experiencia necesaria y otros requisitos inherentes al adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

Configuración de la Discriminación en la Relación Laboral

La discriminación en el ámbito laboral se ve manifestada cuando el trato desigual, exclusión o preferencia, afecta directa o indirectamente el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, tanto en los procesos de selección como durante la existencia de la relación laboral.

La Prueba de la Discriminación

El despido por discriminación es una figura jurídica la cual se encuentra sujeta a una condición: debe ser probada en el proceso, el actor deberá de justificar dicha afirmación mediante los medios probatorios permitidos por ley para generar convicción en el juzgador de que la terminación unilateral (despido intempestivo) se haya producido por una condición discriminatoria, en este contexto, si el actor alega discriminación, corresponde a este justificarla, y no se produce la inversión de la carga probatoria si no hay una alusión clara a la discriminación en la demanda que sustente dicha inversión, no obstante, una vez el trabajador aporte indicios razonables, los cuales sean suficientes para generar una sospecha fundada de discriminación, se activa de forma inmediata la inversión de la carga de la prueba.

Despido Intempestivo y Discriminación

El despido intempestivo se entiende como la decisión unilateral por parte del empleador de terminar la relación laboral, decisión la cual, no puede considerarse, por sí sola, como un acto de discriminación, dado que el ordenamiento legal que lo regula no lo determina de esa manera. Se ha señalado que el hecho de que se haya reconocido un denominado despido intempestivo no implica que deba ser considerado por causa de discriminación, especialmente si la alegación se basa en la "antigüedad o estabilidad", ya que estas formas no se relacionan con las condiciones normativas para considerar un despido como discriminatorio.

Casos Específicos de Despido y Discriminación Analizados

La jurisprudencia ha analizado varios escenarios donde se alega que la terminación laboral fue discriminatoria a continuación se mencionan ejemplos del caso:

- **Despido Selectivo en Crisis (COVID-19):** El Tribunal de Apelación ha evaluado terminaciones unilaterales no ajustadas a parámetros del Ministerio del Trabajo. Sin embargo, despedir solo a ciertos trabajadores no implica discriminación automática, salvo que se demuestre selección basada en grupos protegidos (género, edad, discapacidad), requiriendo análisis de intenciones objetivas.
- **Discriminación por Orientación Sexual:** La desvinculación de un exmiembro de la Armada basada en orientación sexual percibida vulnera derechos al trabajo, igualdad y no discriminación (artículo 11 numeral 2 de la Constitución), constituyendo un acto discriminatorio que suprime desarrollo profesional.

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

- **Discriminación por Condición de Salud (VIH):** La desvinculación de un trabajador con VIH, conocido por el empleador (certificados médicos y atención interna), genera presunción prima facie de discriminación. El empleador debe asumir mayor carga probatoria para desvirtuarla, justificando objetivamente la decisión y evitando argumentos de despido intempestivo (Código del Trabajo, artículo 195.3).

Datos relevantes respecto a la discriminación laboral en cuestión de denuncias y percepciones

Tabla 1: Panorama aproximado de denuncias y percepción de discriminación laboral

Emisor del Reporte	Años	Indicador	Aproximación de datos y percepciones
Reporte periodístico emitido por el diario nacional "el Universo" basado del ministerio de trabajo	2021-2023	Denuncias por acoso/discriminación laboral en el sector publico	1.147 denuncias
Reporte periodístico emitido por el diario nacional "El Universo" basado en el Ministerio de Trabajo	2021-2023	Denuncias por acoso/discriminación laboral en el sector privado	1.007 denuncias
Reporte de estudio emitido por la plataforma de "Multitrabajos" de la Camara de Comercio de Quito	2023	Percepción de discriminación laboral entre trabajadores	El 75% de los trabajadores en Ecuador consideran ser víctimas de discriminación en su trabajo
Reporte de estudio emitido por la plataforma de "Multitrabajos" de la Camara de Comercio de Quito	2024	Percepción de discriminación laboral entre trabajadores	El 67% de los trabajadores en Ecuador consideran ser víctimas de discriminación en su trabajo
Reporte de estudio emitido por la plataforma de "Multitrabajos" de la Camara de Comercio de Quito	Primer Semestre del 2025(enero-junio)	Percepción de discriminación laboral entre trabajadores	El 58% de los trabajadores en Ecuador consideran ser víctimas de discriminación en su trabajo

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

El panorama empírico sobre la discriminación laboral en Ecuador revela una brecha significativa entre la magnitud del fenómeno y la capacidad institucional para registrarlo sistemáticamente. Los datos disponibles, aunque fragmentarios, permiten identificar tendencias relevantes que refuerzan la necesidad de analizar los efectos de la regulación reciente en materia de igualdad y no discriminación en el régimen laboral ecuatoriano.

De acuerdo con información difundida por el diario nacional El Universo, basada en cifras oficiales del Ministerio del Trabajo, entre los años 2021 y 2023 se registraron 1.147 denuncias por acoso y discriminación laboral en el sector público y 1.007 denuncias en el sector privado. Estas cifras reflejan un volumen considerable de conflictos laborales vinculados a prácticas que afectan la dignidad, la igualdad y el trato justo de los trabajadores. Es relevante señalar que estos datos no se encuentran desagregados por tipo específico de discriminación ni por estado procesal de las denuncias (ya sea que estén resueltas, archivadas o en trámite), lo que limita la posibilidad de evaluar con precisión la eficacia del sistema administrativo de protección.

A pesar de esta limitación, la diferencia relativamente equilibrada entre denuncias del sector público y privado permite inferir que la discriminación laboral no constituye un problema exclusivo de un solo régimen jurídico, sino un fenómeno transversal que atraviesa tanto las relaciones laborales de derecho público como las de derecho privado. Al contrastar estas cifras administrativas con los estudios de percepción elaborados por la plataforma Multitrabajos, en coordinación con la Cámara de Comercio de Quito, se evidencia una brecha aún más profunda: en el año 2023, el 75% de los trabajadores encuestados manifestó haber sido víctima de discriminación en su entorno laboral; en 2024, este porcentaje descendió al 67%; y en el primer semestre de 2025 se situó en el 58%. Aunque estos estudios no constituyen registros administrativos ni judiciales, su valor radica en mostrar la experiencia subjetiva y cotidiana de los trabajadores frente a prácticas discriminatorias que, en muchos casos, no llegan a formalizarse como denuncias.

La comparación entre las más de dos mil denuncias registradas en un período de tres años y los altos porcentajes de percepción de discriminación permite sostener que existe un subregistro significativo de casos. Esto sugiere que una parte considerable de las personas afectadas no accede a los mecanismos administrativos o judiciales disponibles, ya sea por desconocimiento, temor a represalias, desconfianza institucional o falta de claridad en los procedimientos. Esta situación refuerza la idea de que la eficacia de la regulación no depende únicamente de la existencia de normas, sino también de la accesibilidad real de los mecanismos de protección.

Asimismo, la tendencia decreciente en la percepción de discriminación laboral entre 2023 y 2025 podría interpretarse, con cautela, como un posible efecto inicial del fortalecimiento del marco normativo y discursivo en materia de igualdad laboral. No obstante, esta disminución no puede entenderse automáticamente como una erradicación del fenómeno, puesto que, si bien va decreciendo, sigue siendo alta, pero demuestra que, de forma lenta, se cumple con el propósito al decrecer estas cifras año tras año.

Caso práctico en referencia a la discriminación laboral

Sentencia Nro. 2904-22-EP/24

La Sentencia Nro. 2904-22-EP/24 de la Corte Constitucional aborda el despido de un trabajador debido a su condición de salud (VIH). Aunque instancias inferiores validaron la desvinculación bajo formalismos legales, la Corte determinó la vulneración del derecho a la igualdad al no haberse aplicado un estándar reforzado de análisis propio de los grupos de atención prioritaria. El fallo concluyó que la terminación laboral careció de motivación objetiva y ordenó medidas de reparación integral, sentando jurisprudencia sobre la necesidad de evaluar el contexto discriminatorio detrás de un despido aparentemente legal.

Análisis de la Sentencia Nro. 2904-22-EP/24

Este precedente es fundamental pues establece que la legalidad formal de una desvinculación no exime del control constitucional sobre motivos discriminatorios. Introduce la inversión de la carga de la prueba: ante indicios razonables (como la coincidencia temporal entre el diagnóstico y el despido), corresponde al empleador justificar objetivamente su decisión. Este criterio se alinea con los Acuerdos Ministeriales MDT-2025-093 y 102, consolidando un enfoque preventivo donde la detección de discriminación indirecta o encubierta exige una valoración contextual de los hechos más allá de la normativa literal.

Normativa Interna de la ULEAM

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) ejerce autonomía académica, administrativa, financiera y normativa, reconocida por la Constitución (artículo 355) y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, artículo 1). Esta autonomía permite crear reglamentos internos, estatutos, sistemas disciplinarios y mecanismos de representación laboral propios, facilitando una autorregulación que se adapta a contextos universitarios específicos. Sin embargo, opera en armonía con la legislación general del país, asegurando que estas normativas no contradigan el Código del Trabajo, la LOSEP

ni acuerdos ministeriales antidiscriminatorios (MDT-2025-093 y MDT-2025-102). La autonomía funciona como complemento al ordenamiento estatal, promoviendo la igualdad sustantiva sin excepciones, lo que es crucial para prevenir la discriminación laboral en entornos académicos.

Instrumentos Internos de Protección

La ULEAM cuenta con diversos instrumentos que abordan la discriminación laboral de manera integral. El Estatuto Orgánico establece bases para la organización institucional, mientras que el Contrato Colectivo de Trabajo (artículos 4-5, 10-13, 23) incorpora principios de irrenunciabilidad de derechos laborales (artículo 326 de la Constitución), estabilidad reforzada contra despidos injustificados y derechos uniformes en jornada, descansos y licencias, previniendo tratos diferenciados. El Sindicato Único de Trabajadores (artículos 14, 28, 36) regula la estructura orgánica, elecciones democráticas y faltas graves (como variaciones de armonía o malversación), fortaleciendo la representación colectiva y evitando la discriminación antisindical. El Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso (Resolución ULEAM-058, artículos 1-3, 5-6, 7-8, 12, 19) define acoso laboral y sexual, establece procedimientos de denuncia confidenciales y medidas de protección (como reubicaciones temporales), alineándose con estándares constitucionales (artículo 11 numeral 2) e internacionales. El Reglamento de Bienestar Universitario (Resolución ULEAM-040, artículos 4, 6, 14) impone deberes preventivos y asistenciales contra la violencia y discriminación, incluyendo atención psicológica. El Reglamento para Garantizar la Igualdad (artículos 4-7, 15) consagra igualdad de género y obligaciones institucionales para integrar enfoques antidiscriminatorios en gestión administrativa. Finalmente, el Reglamento Interno de Régimen Académico (artículo 5) prohíbe la discriminación en procesos de evaluación y promoción, asegurando trato igualitario en funciones universitarias.

Aplicación y Desafíos en la ULEAM

En la ULEAM, estos instrumentos conviven con regímenes laborales diversos (trabajadores bajo Código del Trabajo, servidores bajo LOSEP y docentes bajo LOES), generando pluralidad normativa que enriquece la representación sindical y gremial, pero requiere políticas coherentes para evitar tratos arbitrarios o discriminatorios. La autonomía facilita la autorregulación democrática, como en elecciones sindicales y sistemas disciplinarios proporcionales, pero su implementación es dispersa, destacando la necesidad de fortalecimiento institucional para asegurar entornos libres de discriminación, integrando principios de no discriminación en selección, permanencia y desarrollo profesional, en concordancia con el marco nacional.

Análisis de resultados

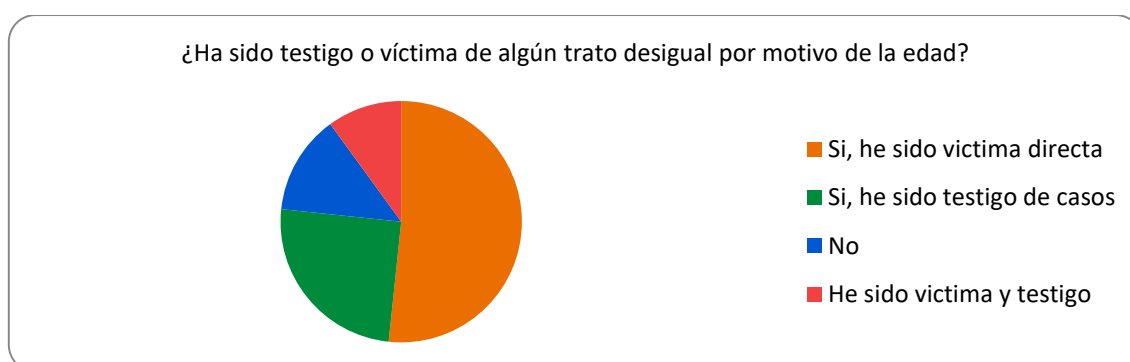
Aplicación de encuestas y entrevistas

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se aplicó un instrumento de recolección de información de tipo cualitativo, consistente en encuestas y entrevistas estructuradas.

Dentro de este marco, realizaron esta encuesta 60 personas, las cuales pertenecen a regímenes distintos dentro de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Resultados de las encuestas aplicadas a trabajadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí:

Figura 1: Pregunta 1



La mayoría de los 60 participantes indicó haber sido víctima directa o testigo de situaciones de trato desigual relacionadas con la edad. Esto demuestra que la discriminación no solo es percibida de manera abstracta, sino que se manifiesta en experiencias concretas dentro del entorno laboral.

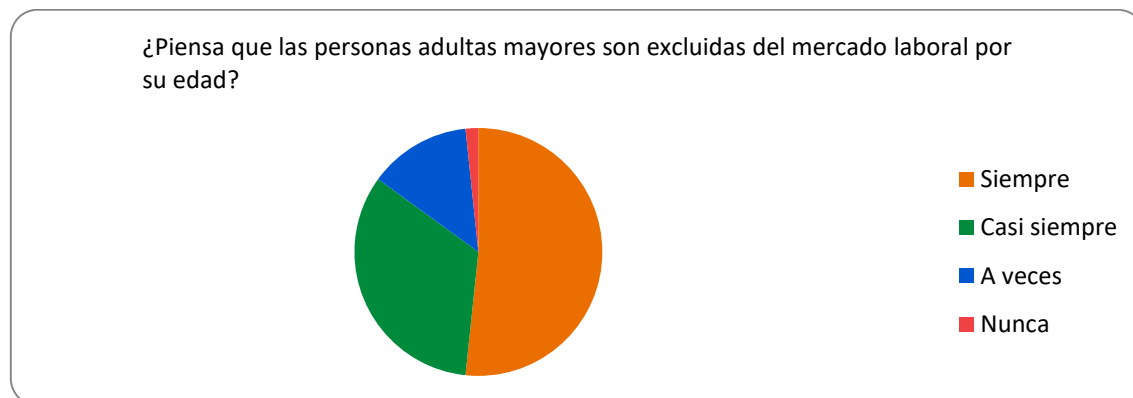
Figura 2: Pregunta 2



Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

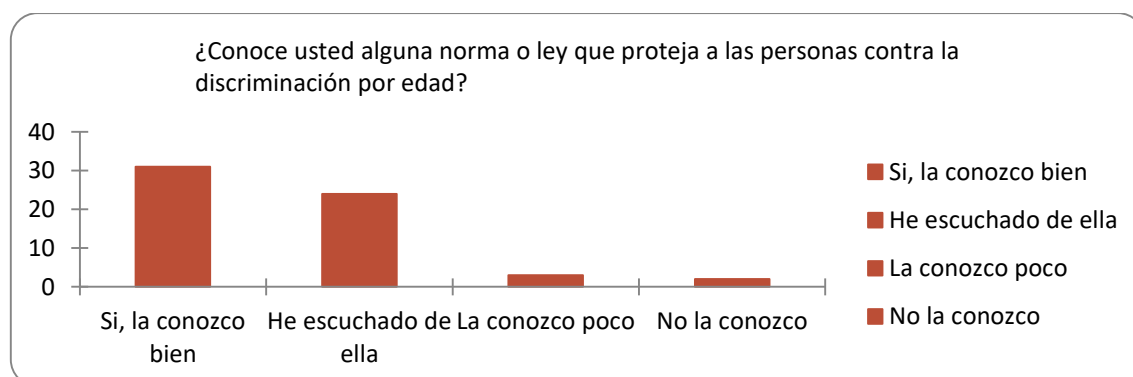
Los datos reflejan un consenso amplio en considerar que las personas jóvenes enfrentan barreras laborales, principalmente debido a la exigencia de experiencia previa. Esta percepción refuerza la idea de que la edad constituye un factor determinante en el acceso al empleo.

Figura 3: Pregunta 3



La mayoría de los 60 encuestados considera que las personas adultas mayores son excluidas del mercado laboral de manera frecuente o casi permanente, lo cual evidencia una doble afectación etaria: tanto jóvenes como adultos mayores enfrentan obstáculos estructurales para acceder o mantenerse en el empleo.

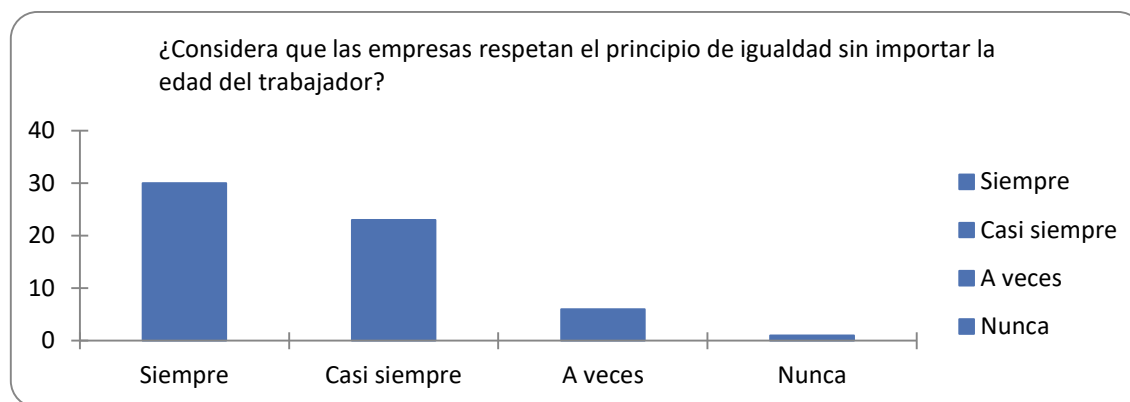
Figura 4: Pregunta 4



Los resultados muestran que, si bien una parte importante de los 60 encuestados afirma conocer la normativa que protege contra la discriminación por edad, existe aún un porcentaje relevante que la desconoce o solo ha escuchado de ella de manera superficial, lo que evidencia una necesidad de mayor difusión normativa.

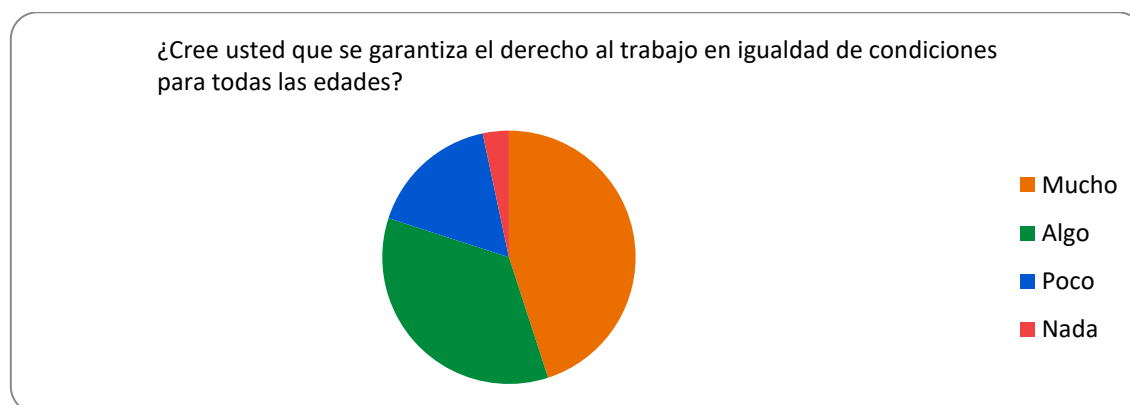
Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

Figura 5: Pregunta 5



La mayoría de los 60 encuestados considera que el respeto al principio de igualdad se cumple solo de manera parcial, lo que refleja una brecha entre el reconocimiento normativo de la igualdad y su aplicación real en el ámbito laboral.

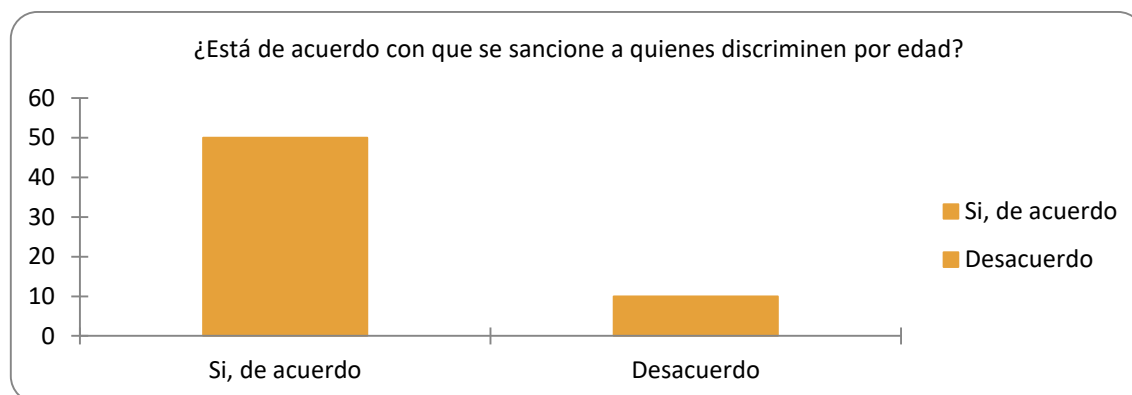
Figura 6: Pregunta 6



La mayoría de los 60 encuestados considera que este derecho se garantiza solo de manera parcial o insuficiente, lo cual evidencia una percepción crítica respecto a la efectividad de las políticas laborales en materia de igualdad etaria.

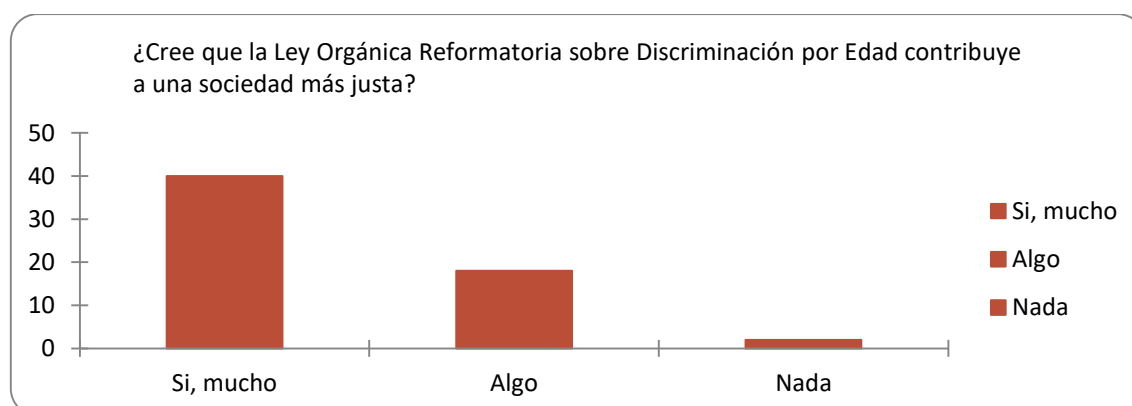
Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

Figura 7: Pregunta 7



Existe un respaldo mayoritario y contundente a la imposición de sanciones contra actos de discriminación por edad, lo que refleja una alta conciencia social sobre la gravedad de esta problemática y la necesidad de mecanismos correctivos.

Figura 8: Pregunta 8



La mayoría de los 60 encuestados considera que esta ley contribuye significativamente o de manera moderada a la construcción de una sociedad más justa, aunque una minoría percibe que su impacto es limitado, lo cual refuerza la idea de que la efectividad normativa depende de su correcta aplicación. Las entrevistas fueron dirigidas a cinco trabajadores de diferentes ejes de gestión de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), la selección de los informantes respondió a la necesidad de obtener perspectivas diversas, considerando la coexistencia de distintos regímenes laborales dentro de la institución.

Los entrevistados pertenecen tanto al personal docente, regido por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), como al personal sindicalizado,

que se rige por el Código del Trabajo y por contratos colectivos, además la diversidad permitió contrastar experiencias laborales diferenciadas y analizar cómo la normativa aplicable incide en la prevención y tratamiento de la discriminación laboral dentro del ámbito universitario.

Resultados de las entrevistas aplicadas a trabajadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

¿Bajo qué normativa legal se rige el personal de su eje de gestión?

Los entrevistados señalaron que la normativa legal que rige al personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí varía según el eje de gestión al que pertenecen. El personal docente manifestó que se encuentra regulado principalmente por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y, en determinados aspectos administrativos, por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el personal sindicalizado indicó que su relación laboral se rige por el Código del Trabajo, así como por los contratos colectivos vigentes suscritos entre la institución y el sindicato.

¿Existe un contrato colectivo, reglamento interno o normativa específica que regule las relaciones laborales del personal de su eje de trabajo?

Los entrevistados coincidieron en que la universidad cuenta con instrumentos normativos internos que regulan las relaciones laborales, el personal sindicalizado afirmó estar amparado por contratos colectivos, los cuales establecen derechos, obligaciones, beneficios y sanciones, para el caso del personal docente, se indicó que se rigen por un reglamento interno institucional, en el cual se regulan aspectos relacionados con la jornada laboral, evaluaciones, deberes, derechos y procedimientos disciplinarios.

¿La normativa interna vigente contempla disposiciones expresas sobre la prohibición de la discriminación laboral (por edad, género, etnia, discapacidad u otras)?

Los entrevistados manifestaron que la normativa interna sí contempla disposiciones expresas relacionadas con la prohibición de la discriminación laboral, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, las disposiciones incluyen la prohibición de tratos diferenciados injustificados por razones de edad, género, discapacidad, estado civil u otras condiciones personales; Sin embargo, algunos entrevistados señalaron que, pese a la existencia formal de estas normas, su aplicación práctica no siempre es efectiva dentro de la institución.

¿Cuál es la totalidad del personal que integra su eje de gestión?

De acuerdo con lo manifestado por los entrevistados, el eje docente de la universidad está conformado por aproximadamente 800 docentes, distribuidos en distintas facultades y núcleos académicos y referente al personal sindicalizado, se indicó que este grupo está integrado por alrededor de 270 trabajadores, quienes desempeñan funciones administrativas, técnicas y operativas.

¿Existen políticas institucionales específicas para la contratación, permanencia y desvinculación del personal?

Los entrevistados afirmaron que sí existen políticas institucionales para la contratación, permanencia y desvinculación del personal, en el caso del personal docente, los contratos suelen tener una duración determinada, generalmente de dos años, y su renovación depende de evaluaciones académicas y administrativas, para al personal sindicalizado, se indicó que la permanencia laboral se rige por el contrato colectivo; sin embargo, algunos entrevistados señalaron que anualmente se producen desvinculaciones, muchas veces asociadas a sanciones administrativas o decisiones adoptadas por las autoridades superiores.

¿Se aplican criterios objetivos y verificables en los procesos de selección, evaluación y promoción del personal?

Las respuestas reflejan posiciones diversas. Algunos entrevistados señalaron que, en la normativa, sí se establecen criterios objetivos y verificables, especialmente en los procesos de evaluación docente y otros manifestaron que, en la práctica, dichos criterios no siempre se aplican con transparencia, existiendo percepciones de discrecionalidad en ciertos procesos de selección, evaluación o promoción.

¿Ha tenido conocimiento de denuncias, quejas o reclamos relacionados con discriminación laboral dentro de su eje de gestión?

Algunos entrevistados manifestaron no tener conocimiento de denuncias formales relacionadas con discriminación laboral; Sin embargo, otros señalaron haber sido víctimas directas de actos de discriminación, especialmente en relación con solicitudes de ascenso, reasignación de funciones y participación en actividades gremiales, también se mencionó que ciertos trabajadores han sido relegados a funciones polifuncionales o a áreas administrativas, pese a contar con experiencia y formación profesional, lo cual es percibido como una forma de discriminación laboral.

En caso de existir denuncias o reclamos, ¿qué mecanismos administrativos se activan para su atención y resolución?

Los entrevistados indicaron que la normativa institucional prevé procedimientos administrativos para la atención de denuncias, los cuales incluyen la presentación de reclamos ante instancias superiores o ante las áreas de talento humano, adicionalmente los gremios cumplen un rol de asesoramiento y acompañamiento y se destacó que estos mecanismos no siempre se activan, debido al temor de los trabajadores a represalias, sanciones o despidos, especialmente cuando las denuncias involucran a autoridades jerárquicas.

¿Considera que la normativa vigente es suficiente para prevenir y sancionar actos de discriminación laboral dentro de la universidad?

De forma mayoritaria, los entrevistados consideraron que la normativa vigente no resulta suficiente para prevenir y sancionar efectivamente los actos de discriminación laboral. Indicaron que, si bien existen normas, su aplicación es limitada y carece de mecanismos de control y seguimiento eficaces, que señalaron que las normas deben ser entendidas como instrumentos dinámicos que requieren actualización constante y mayor socialización dentro de la comunidad universitaria.

Desde su experiencia, ¿qué mejoras normativas o administrativas considera necesarias para fortalecer la prevención de la discriminación laboral en la universidad?

Los entrevistados coincidieron en la necesidad de fortalecer los reglamentos internos, garantizar el respeto efectivo de los derechos laborales y promover una cultura institucional basada en la igualdad y el respeto, entre las principales propuestas se mencionaron: la creación de mecanismos de denuncia independientes, mayor transparencia en los procesos de evaluación y ascenso, capacitación permanente en derechos laborales y la aplicación efectiva de sanciones frente a actos discriminatorios.

Conclusiones

La presente investigación evidencia que el Ecuador cuenta con un marco normativo amplio y, en términos formales, garantista en materia de derecho al trabajo y prohibición de la discriminación laboral. La Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley Orgánica de Educación Superior y la reciente normativa emitida por el Ministerio del Trabajo reflejan un compromiso jurídico explícito con la igualdad y la no discriminación; Sin embargo, los hallazgos empíricos y doctrinarios permiten sostener que la existencia de normas no se traduce, de manera automática, en una protección efectiva de los derechos laborales, persistiendo una brecha

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

estructural entre la igualdad formal proclamada por la ley y la igualdad real vivida por los trabajadores.

Los resultados de las entrevistas aplicadas al personal docente y sindicalizado de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ponen en evidencia un fenómeno particularmente relevante: la coexistencia de múltiples regímenes jurídicos laborales dentro de una misma institución genera niveles diferenciados de protección, acceso a derechos y capacidad de defensa frente a actos discriminatorios, aunque la normativa interna contempla disposiciones expresas sobre igualdad y no discriminación, su aplicación práctica resulta irregular y, en muchos casos, condicionada por factores de discrecionalidad administrativa, jerarquía institucional y relaciones de poder, lo que debilita la eficacia real de dichos instrumentos.

De manera consistente, las entrevistas revelan que los mecanismos administrativos de denuncia, aun cuando existen, no siempre se activan, el temor a represalias, sanciones o desvinculaciones laborales especialmente cuando las denuncias involucran a autoridades superiores se constituye como uno de los principales obstáculos para el acceso efectivo a la justicia laboral, este hallazgo resulta particularmente significativo, pues confirma que la discriminación laboral no solo se manifiesta a través de actos directos, sino también mediante prácticas estructurales de silenciamiento, exclusión y desincentivo de la denuncia, lo que perpetúa la impunidad administrativa.

Esta realidad institucional se ve reforzada al contrastar los datos empíricos nacionales. Mientras que entre 2021 y 2023 se registraron poco más de dos mil denuncias administrativas por acoso y discriminación laboral en los sectores público y privado, los estudios de percepción realizados por la plataforma Multitrabajos muestran que más de la mitad de los trabajadores en Ecuador consideran haber sido víctimas de discriminación en sus espacios laborales, esta marcada diferencia permite afirmar la existencia de un subregistro significativo de casos, lo que demuestra que una gran parte de las situaciones discriminatorias no llega a formalizarse ante las autoridades competentes, ya sea por desconocimiento, desconfianza institucional o miedo a consecuencias laborales adversas.

En este contexto, la reciente normativa ministerial y la Ley Orgánica Reformatoria respecto de la discriminación por edad representan avances relevantes, pero también ponen en evidencia los límites del legislador al intentar imponer medidas que, aunque bien intencionadas, pueden vulnerar principios constitucionales como la igualdad y el derecho al trabajo, tal como lo determinó la Corte Constitucional, con este antecedente se confirma que la lucha contra la discriminación laboral exige

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

soluciones jurídicas equilibradas, técnicamente sólidas y constitucionalmente compatibles, evitando respuestas meramente simbólicas o punitivas.

En conclusión, la investigación sobre la regulación de la discriminación en el régimen laboral ecuatoriano revela un panorama complejo en donde, a pesar de contar con un marco normativo robusto e inclusivo, persisten las prácticas discriminatorias las cuales obstaculizan el avance hacia una equidad real en el ámbito laboral. La brecha existente entre la legislación y su implementación efectiva expone la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de prevención, denuncia y de sanción de estas prácticas, así como, de promover una cultura organizacional la cual fomente la inclusión. Las propuestas formuladas en este trabajo buscan no solo mitigar la discriminación laboral, sino también contribuir a la construcción de entornos laborales en donde se valore y respete la diversidad, beneficiando de esta manera a la sociedad y al desarrollo económico del país en su conjunto.

Recomendaciones

Es fundamental que las instituciones encargadas de la protección de los derechos laborales, tanto en el sector público como en el privado, prioricen la aplicación efectiva de la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, se requiere que los procedimientos administrativos sean oportunos, claros y coherentes, de modo que los trabajadores tengan certeza sobre a qué instancias acudir y confianza en que sus denuncias serán atendidas de manera objetiva, imparcial y sin represalias.

Se recomienda simplificar y humanizar los procesos de denuncia por discriminación laboral, eliminando trámites excesivos y barreras administrativas que desincentivan la presentación de reclamos, resulta necesario fortalecer los sistemas de acompañamiento institucional, brindando asesoría jurídica y apoyo psicológico a las personas que deciden denunciar, especialmente en contextos donde existen relaciones jerárquicas marcadas que generan temor o vulnerabilidad.

Se sugiere que las instituciones públicas y privadas adopten políticas internas claras de inclusión y no discriminación, acompañadas de criterios transparentes y verificables para la contratación, evaluación, promoción y desvinculación del personal, la implementación de estos criterios contribuiría a reducir la discrecionalidad administrativa y a garantizar condiciones laborales más justas e igualitarias, especialmente para grupos históricamente vulnerables.

Referencias

1. Añón roig, m. J. (2021). Discriminación estructural y vulnerabilidad: hacia un modelo de justicia constitucional transformadora. *Revista de estudios políticos*, 192, 45–72.
2. Antón sánchez, j. (2020). Afroecuatorianos: reparaciones y acciones afirmativas. Flacso ecuador.
3. Asamblea nacional del ecuador. (2008). Constitución de la república del ecuador. Registro oficial no. 449.
4. Asamblea nacional del ecuador. (2023). Ley orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Registro oficial no. 285.
5. Asamblea nacional del ecuador. (2025). Ley orgánica reformativa del código de trabajo para la prevención y erradicación de la discriminación laboral por edad. Registro oficial no. 38.
6. Barrère unzueta, m. A. (2018). Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres. Editorial civitas.
7. Codificación del estatuto de la universidad laica “eloy alfaró” de manabí, normativas vigentes uleam (2025).
8. <https://www.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2025/12/estatuto-codificado-universidad-laica-eloy-alfaro-de-manabi.pdf>
9. Congreso nacional del ecuador. (2005). Código del trabajo. Registro oficial, suplemento no. 167 (reformas actualizadas a 2025).
10. Congreso nacional del ecuador. (2010). Ley orgánica del servicio público. Registro oficial, segundo suplemento no. 294.
11. Consejo nacional para la igualdad de género. (2021). Plan institucional 2021–2025. Cnig.
12. Corte provincial de justicia de imbabura, sala especializada penal, penal militar, penal policial y tránsito. (2024). Sentencia de apelación sobre acción de protección: kholodova, i. Vs. Dirección regional del trabajo y servicio público de ibarra (caso no. 10243-2023-00036).
13. Cuarto contrato colectivo de trabajo celebrado entre la universidad laica “eloy alfaró” de manabí y sus trabajadores representados por el comité central único. (2025).
14. Ecuador. Asamblea nacional. (2015). Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Registro oficial, suplemento no. 483, 20 de abril de 2015.

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

15. Ecuador. Asamblea nacional. (2017). Ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral. Registro oficial, suplemento no. 116, 9 de noviembre de 2017.
16. Ecuador. Asamblea nacional. (2025). Ley orgánica de solidaridad nacional. Registro oficial, suplemento no. 56, 10 de junio de 2025.
17. Instituto ecuatoriano de seguridad social. (2024). Reglamento general de la ley de seguridad social. Iess.
18. Lazo, c. C. (2024, marzo 11). ¿cuántas denuncias se han realizado por acoso laboral del 2021 al 2023? El ministerio del trabajo responde. El universo.
19. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/acoso-laboral-ecuador-ministerio-trabajo-nota/>
20. Ley orgánica reformatoria a varias leyes respecto de la discriminación por edad en el sistema laboral. (2025, mayo 14). Registro oficial, séptimo suplemento no. 38.
21. <https://www.registroficial.gob.ec>
22. Loretto, w., & white, p. (2006). Work, more work and retirement: older workers' perspectives. Social policy and society, 5(4), 495–506.
23. Ministerio del trabajo del ecuador. (2025). Acuerdo ministerial mdt-2025-006: reglamento de cumplimiento de la ley orgánica para la igualdad salarial.
24. Ministerio del trabajo del ecuador. (2025). Acuerdo ministerial no. Mdt-2025-093: norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público.
25. Ministerio del trabajo del ecuador. (2025). Acuerdo ministerial no. Mdt-2025-102: norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado.
26. Ministerio del trabajo del ecuador. (2025). Acuerdo ministerial no. Mdt-2025-186: reforma al acuerdo ministerial no. Mdt-2025-102 que expide la norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado.
27. Organización internacional del trabajo. (1951). Convenio no. 100 sobre igualdad de remuneración. Oit.
28. Organización internacional del trabajo. (1958). Convenio no. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Oit.

Efectos de la regulación de la discriminación en el régimen laboral Ecuatoriano

29. Palacios, a., & romañach, j. (2007). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional. Ediciones diversitas.
30. Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural. (2009). Secretaría de pueblos, movimientos sociales y participación ciudadana.
31. Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la universidad laica “eloy alfaro” de manabí. (2019).
32. <https://www.ulead.edu.ec/wp-content/uploads/2019/10/ulead-058-protocolo-de-prevenci%C3%93n-en-caso-de-acoso.pdf>
33. Quito, c. De c. (2025, julio 1). 6 de cada 10 ecuatorianos sufrió discriminación en su trabajo – cámara de comercio de quito. Cámara de comercio de quito.
34. <https://ccq.ec/multitrabajos-6-de-cada-10-ecuatorianos-sufrio-discriminacion-en-su-trabajo/>
35. Reglamento de bienestar universitario. (2019).
36. <https://www.ulead.edu.ec/wp-content/uploads/2019/12/ulead-040-reglamneto-bienestar-universitario.pdf>
37. Reglamento interno de régimen académico de la universidad laica “eloy alfaro” de manabí. (2024).
38. <https://www.ulead.edu.ec/wp-content/uploads/2024/10/reglamento-interno-de-regimen-academico-signed-signed-3-signed-2.pdf>
39. Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores de la universidad laica “eloy alfaro” de manabí. (2018).
40. <https://www.ulead.edu.ec/wp-content/uploads/2018/12/reglamento-igualdad-de-todos-los-actores.pdf>
41. Regla de precedente en sentido estricto sobre la protección a la igualdad y no discriminación de una persona que tiene vih, en contextos laborales de derecho privado. Sentencia 2904-22-ep/24 (corte constitucional del ecuador, 19 de diciembre de 2024).
42. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-2904-22-ep-24/>
43. Sánchez-torres, a. (2020). Discriminación indirecta en el ámbito laboral: desafíos conceptuales y metodológicos. Revista latinoamericana de derecho del trabajo, 15(2), 78–95.