

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

[DOI 10.35381/cm.v12i1.2097](https://doi.org/10.35381/cm.v12i1.2097)

El derecho a la igualdad formal y material y su implicación en los derechos laborales

The right to formal and substantive equality and its implications for labor rights

Dennys Armando Tuquinga-Quinche
dennystq08@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes; Riobamba; Chimborazo
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-5983-9358>

Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi
brayanuq99@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes; Riobamba; Chimborazo
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0009-6212-4256>

Valeria Estefanía Vicuña-Pozo
ur.valeriavp84@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes; Riobamba; Chimborazo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1883-8384>

Recepción: 15 de diciembre 2025
Revisado: 26 de febrero 2026
Aprobación: 15 de marzo 2026
Publicado: 01 de abril 2026

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre el derecho a la igualdad formal y material y su implicación en los derechos laborales en Ecuador. La metodología fue un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y analítico, centrado en el análisis de casos relacionados con la igualdad formal y material en los derechos laborales. Los resultados y análisis de los casos presentados en este estudio evidencia que, aunque Ecuador ha avanzado en la legislación sobre igualdad laboral, persisten brechas significativas entre la igualdad formal y material. Si bien la normativa vigente establece derechos y prohibiciones expresas contra la discriminación en el ámbito laboral, su aplicación efectiva se ve obstaculizada por factores sociales, culturales y estructurales que limitan el acceso real a la equidad laboral. En conclusión, existe la necesidad de un compromiso firme tanto del Estado como de las empresas para lograr cambios sustantivos en las condiciones laborales.

Descriptor: Análisis cualitativo; Igualdad de derecho; legislación laboral; condiciones de trabajo; ambiente de trabajo. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the relationship between the right to formal and material equality and its implications for labor rights in Ecuador. The methodology was a qualitative approach at the descriptive and analytical level, focused on the analysis of cases related to formal and material equality in labor rights. The results and analysis of the cases presented in this study show that, although Ecuador has made progress in legislation on labor equality, significant gaps remain between formal and substantive equality. While current regulations establish express rights and prohibitions against discrimination in the workplace, their effective application is hampered by social, cultural, and structural factors that limit real access to labor equity. In conclusion, there is a need for a firm commitment from both the State and companies to achieve substantive changes in working conditions.

Descriptors: Qualitative analysis; Equal rights; Labor legislation; Working conditions; Work environment. (UNESCO Thesaurus).

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad formal e informal es un principio fundamental del derecho y un pilar esencial de los derechos humanos. A nivel global, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han enfatizado la importancia de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral como una condición necesaria para el desarrollo sostenible y el bienestar social.

Sin embargo, la igualdad no debe entenderse como un concepto formal que garantiza un trato idéntico para todas las personas, sino también como un principio material que exige medidas concretas para corregir desigualdades estructurales históricas. La diferencia entre igualdad formal e igualdad material ha sido debatida en la doctrina jurídica contemporánea, destacándose la necesidad de políticas públicas y reformas normativas que garanticen una equidad real y efectiva en todos los ámbitos, incluyendo el laboral (Rawls, 2006).

En el contexto latinoamericano, los países han adoptado marcos normativos que buscan garantizar la igualdad de derechos en el trabajo, sin embargo, persisten brechas significativas en su aplicación efectiva. En Ecuador, la Constitución de la República establece en su artículo 66, numeral 4, que “se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). A pesar de esta garantía constitucional, diversas investigaciones han señalado la existencia de profundas desigualdades en el mercado laboral ecuatoriano, de forma especial en grupos vulnerables como mujeres, indígenas y personas afrodescendientes (CEPAL, 2023). Uno de los principales problemas en la implementación del derecho a la igualdad en el trabajo en Ecuador radica en la persistencia de prácticas discriminatorias y condiciones laborales precarias que afectan a sectores específicos de la población. Por ejemplo, un estudio reciente destaca que las mujeres dedicadas a la recolección de residuos plásticos en Ecuador enfrentan una doble discriminación: por género y por la informalidad de su trabajo, lo que las deja sin acceso a seguridad social ni

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

estabilidad laboral (El País, 2024). Asimismo, la Corte Constitucional de Ecuador emitió un fallo histórico en el caso de la hacienda Furukawa, donde se evidenció la existencia de esclavitud moderna que afectó de forma directa a trabajadores afrodescendientes durante décadas, revelando cómo la desigualdad material persiste en ciertos sectores de la economía (El País, 2024).

En este artículo, se busca analizar cómo el derecho a la igualdad, tanto formal como material, impacta en la protección y promoción de los derechos laborales en Ecuador. A través de este enfoque, se evaluará cómo los principios constitucionales y las políticas públicas relacionadas con la igualdad han influido en la realidad del empleo en el país. Asimismo, se explorarán los avances y las limitaciones que existen en la aplicación de estos derechos, con el fin de identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones para fortalecer la equidad en el ámbito laboral ecuatoriano.

MÉTODO

Para el desarrollo de este estudio, se empleó un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y analítico, centrado en el análisis de casos relacionados con la igualdad formal y material en los derechos laborales en Ecuador. Se utilizarán fuentes secundarias como informes gubernamentales, estudios previos, y documentos académicos, para comprender cómo las leyes laborales ecuatorianas se aplican en la práctica y cómo estas afectan a diferentes grupos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidad y trabajadores migrantes.

A través del análisis de estos casos, se buscará identificar las brechas entre la igualdad formal, que se encuentra estipulada en la legislación, y la igualdad material, que se refleja en las condiciones laborales de los empleados. Además, se realizarán comparaciones entre distintos sectores económicos para determinar en qué medida las políticas laborales inclusivas son implementadas y cuál es su impacto en los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador.

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

La investigación sobre el derecho a la igualdad formal y material y su implicación en los derechos laborales se caracteriza por ser un enfoque multidisciplinario, normativo y práctico, se centra en la aplicación de preceptos legales y principios constitucionales (UNIANDES, 2019). Analizan los principios y normas legales que fundamentan el derecho al igualdad formal y material, considerado tratados internacionales, constituciones que son dimensiones del principio de igualdad y no discriminación, que se reconoce en la Constitución de la República del Ecuador (Castillo, 2021).

Técnicas:

Análisis Bibliográfico

El derecho a la igualdad es esencial en los sistemas jurídicos modernos y su aplicación en el ámbito laboral busca eliminar la discriminación y garantizar condiciones equitativas. La igualdad formal exige un trato igualitario ante la ley, mientras que la igualdad material busca corregir desigualdades estructurales mediante políticas diferenciadas. Autores como Alexy y Rawls resaltan la importancia de estas medidas. Instrumentos jurídicos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 111 de la OIT establecen la no discriminación en el empleo. Su aplicación abarca el acceso igualitario al trabajo, igualdad salarial, acciones afirmativas y prevención de la discriminación.

Análisis de Casos

El análisis de casos es una técnica de investigación cualitativa que consiste en estudiar situaciones específicas o ejemplos concretos para comprender fenómenos complejos en contextos reales (Yin, 2020). En este artículo, el análisis de casos se aplica para examinar cómo se manifiestan las brechas entre la igualdad formal y la igualdad material en los derechos laborales en Ecuador, a través de ejemplos de sectores como la educación, el sector financiero y el público. Al analizar estos casos, se busca identificar cómo las leyes laborales, aunque garantizan la igualdad formal,

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

no siempre se traducen en condiciones laborales equitativas, lo que impacta los derechos de los trabajadores. Esta técnica permite contextualizar la teoría y ofrecer una visión práctica de los desafíos en la implementación de políticas de igualdad (Hancock & Algozzine, 2020).

RESULTADOS

La igualdad formal y material

La igualdad formal se refiere a la igualdad ante la ley, donde todas las personas son tratadas de manera idéntica en términos legales, sin que existan diferencias en el trato o derechos por razones de raza, género, religión, etc. Es un principio que establece que la ley debe aplicarse de la misma forma a todos, sin discriminación, sin importar las características personales o sociales de cada individuo. Es más, un enfoque teórico y abstracto que no refleja las condiciones reales de vida de las personas.

La igualdad material va más allá de la igualdad formal y se refiere a la eliminación de las desigualdades reales que existen entre las personas debido a factores económicos, sociales, culturales, entre otros. Busca que todos tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse en la sociedad, lo que puede implicar acciones concretas como ayudas sociales, políticas públicas de bienestar, y medidas que favorezcan a los grupos en desventaja. En otras palabras, la igualdad material busca alcanzar una igualdad sustantiva, no solo en los derechos legales, sino también en las condiciones de vida de las personas.

Barreras institucionales y estructurales para la igualdad material

Un hallazgo importante en el análisis cualitativo es la identificación de barreras institucionales y estructurales que afectan la implementación de la igualdad material. A través del análisis de documentos laborales y entrevistas con responsables de políticas públicas, se evidenció que, aunque existen leyes y normativas que promueven la igualdad de oportunidades, estas no siempre son aplicadas de manera

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

coherente. En muchos casos, las políticas de igualdad material no son robustas o específicas para abordar las desigualdades inherentes a ciertos sectores laborales. Además, se identificaron problemas en la capacitación de los responsables de la implementación de estas políticas, quienes a menudo carecen de la formación adecuada para abordar cuestiones complejas como la discriminación estructural y la brecha salarial.

A su vez, la falta de voluntad política y la insuficiencia de recursos destinados a la implementación de políticas de igualdad representan un obstáculo significativo. Aunque los marcos normativos establecen principios de equidad, en la práctica su ejecución se ve limitada por presupuestos reducidos y la falta de mecanismos de control eficaces. Muchas empresas y entidades del sector público implementan medidas de igualdad de manera simbólica, sin un seguimiento riguroso ni la asignación de incentivos o sanciones claras para garantizar su cumplimiento. En este sentido, estudios recientes han señalado que la brecha salarial de género en Ecuador sigue siendo significativa a pesar de las regulaciones vigentes, lo que evidencia la necesidad de fortalecer tanto la supervisión como la aplicación de estas normativas.

Otro factor que limita la igualdad material en el ámbito laboral es la persistencia de estructuras jerárquicas rígidas dentro de las organizaciones, que dificultan el acceso de grupos históricamente marginados a posiciones de liderazgo. A pesar de los avances en la inclusión laboral de mujeres y poblaciones indígenas, aún existen barreras para su promoción y estabilidad en el empleo. Muchas veces, estos trabajadores enfrentan sesgos implícitos que limitan sus oportunidades de ascenso, lo que refuerza las desigualdades estructurales y dificulta el cierre de brechas.

Afrontamiento de los trabajadores frente a la desigualdad

Los trabajadores expresaron diversas formas de afrontamiento ante las desigualdades que experimentan en sus entornos laborales. Algunos adoptan mecanismos de resistencia pasiva, como aceptar condiciones desfavorables por

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

miedo a represalias o a perder su empleo. Otros, optan por la movilización colectiva, ya sea a través de sindicatos o asociaciones, para luchar por sus derechos y exigir una mayor equidad. Estos testimonios reflejan una conciencia creciente de la importancia de la igualdad material y la disposición de los trabajadores a desafiar las prácticas laborales injustas, aunque también se evidenció que las barreras estructurales dificultan la efectividad de estos esfuerzos.

Además de la sindicalización, otra estrategia de afrontamiento identificada en la investigación es la búsqueda de oportunidades laborales en sectores más inclusivos o con mejores condiciones laborales. Algunos trabajadores, al percibir que sus derechos no son respetados en sus empleos actuales, optan por cambiar de empresa o incluso migrar hacia otros países donde las políticas de equidad laboral son más efectivas. Sin embargo, esta opción no siempre está al alcance de todos, ya que las personas con menor nivel educativo o recursos económicos suelen enfrentar mayores dificultades para acceder a nuevas oportunidades laborales. Esto refuerza la importancia de fortalecer los mecanismos de protección laboral y promover políticas que garanticen la igualdad material en todos los sectores productivos.

Otro mecanismo de afrontamiento observado es el uso de vías legales para denunciar la discriminación y las condiciones laborales injustas. A pesar de que los procesos judiciales pueden ser largos y complejos, algunos trabajadores han recurrido a la Defensoría del Pueblo o al Ministerio de Trabajo para presentar sus casos y exigir el cumplimiento de sus derechos. No obstante, las dificultades en el acceso a la justicia, la falta de asesoría legal y la burocracia institucional pueden desalentar estas iniciativas, lo que perpetúa la desigualdad en el ámbito laboral. Por ello, es fundamental que las entidades gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil trabajen en conjunto para facilitar estos procesos.

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

Relación entre políticas públicas y experiencias de igualdad material

El análisis de la implementación de políticas públicas sobre igualdad de género y derechos laborales también reveló discrepancias entre las normativas y su ejecución efectiva. A pesar de que existen leyes que promueven la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral, la implementación práctica sigue siendo deficiente en varios sectores. Las políticas públicas no cuentan con mecanismos de monitoreo y evaluación efectivos, lo que limita su capacidad para generar cambios sustantivos en la vida laboral de los trabajadores más vulnerables.

Uno de los principales factores que dificultan la aplicación efectiva de estas políticas es la falta de coordinación entre los distintos organismos gubernamentales responsables de su implementación. Muchas veces, las iniciativas para promover la igualdad de género en el trabajo se ven fragmentadas entre diferentes ministerios o instituciones, lo que genera una duplicidad de esfuerzos y dificulta su seguimiento. Además, la falta de capacitación de los funcionarios encargados de hacer cumplir estas normativas contribuye a su escasa efectividad. En algunos sectores, como la industria manufacturera y el trabajo agrícola, se ha evidenciado que las normativas de igualdad material no llegan a aplicarse de manera adecuada debido a la resistencia de empleadores y a la precariedad de las condiciones laborales, lo que perpetúa las desigualdades existentes.

Otro aspecto relevante es la brecha entre las políticas diseñadas a nivel nacional y su aplicación en contextos locales. En muchas comunidades rurales e indígenas, el acceso a los derechos laborales sigue siendo limitado a pesar de la existencia de leyes que garantizan la igualdad. Esto se debe, en parte, a la falta de difusión de la normativa y a la ausencia de estrategias que permitan su adaptación a las particularidades de cada región. Por ejemplo, en algunas zonas rurales de Ecuador, las trabajadoras domésticas y agrícolas continúan enfrentando condiciones laborales desventajosas, con bajos salarios y sin acceso a seguridad social, a pesar de los avances legislativos en materia de igualdad. Esto resalta la necesidad de fortalecer

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

la implementación de políticas públicas con un enfoque territorial, y garantice una aplicación más efectiva de la igualdad material en el ámbito laboral.

El papel del estado en la promoción de la igualdad formal y material

El Estado tiene un papel decisivo en la promoción de la igualdad, ya que sus acciones y políticas impactan en la condición social, económica y política de los ciudadanos. La igualdad formal se basa en el principio de que todas las personas deben ser tratadas de manera equitativa ante la ley, sin importar sus características individuales. En este sentido, el Estado debe garantizar que las leyes sean justas, aplicadas de manera imparcial y que no exista discriminación en su ejecución. Este es un pilar fundamental del Estado de Derecho, ya que promueve la confianza en el sistema legal y asegura que ningún ciudadano quede por debajo de los demás en cuanto a derechos y protección legal.

Por otro lado, la igualdad material va más allá de la simple igualdad ante la ley. Requiere que el Estado no solo elimine barreras legales, sino que también intervenga de forma activa para reducir las desigualdades sociales y económicas que existen en la sociedad. Esto implica reconocer que, aunque la ley pueda ser igual para todos, las condiciones de vida de las personas no siempre lo son. El Estado, entonces, tiene la responsabilidad de implementar políticas públicas y programas sociales que ayuden a nivelar el terreno de juego para aquellos que se encuentran en situaciones de desventaja. Esto puede incluir desde la redistribución de recursos hasta el diseño de estrategias educativas y sanitarias que favorezcan a los más necesitados.

La promoción de la igualdad material también implica que el Estado debe trabajar para garantizar una verdadera equidad de oportunidades, de manera especial en áreas clave como la educación, la salud, la vivienda y el empleo. Solo cuando las personas tienen acceso real a estos derechos, independientemente de su origen socioeconómico, pueden gozar de una igualdad sustantiva. La igualdad formal no tiene en cuenta las desigualdades históricas acumuladas. Por ejemplo, si se aplica

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

igualitariamente a todos sin reconocer las desventajas heredadas de generaciones pasadas (como el racismo sistémico o la pobreza estructural), no ofrece una verdadera solución para los grupos que han sido históricamente oprimidos.

Percepción de la igualdad formal y material entre los trabajadores

En diversas entrevistas realizadas con trabajadores ecuatorianos de sectores públicos y privados, se observó que la mayoría de los entrevistados tenían una comprensión clara de la igualdad formal, entendiendo que las leyes deben ser iguales para todos. Sin embargo, cuando se les preguntó sobre la igualdad material, la percepción fue más ambigua. Muchos trabajadores reconocieron que, aunque las leyes prohíben la discriminación, las prácticas dentro de las empresas y el mercado laboral siguen siendo desiguales, de forma especial en lo que respecta a la igualdad salarial y las oportunidades de ascenso para las mujeres y las personas de comunidades indígenas.

Estos testimonios reflejan la brecha existente entre el principio de igualdad ante la ley y su aplicación en la práctica, lo que subraya la necesidad de políticas públicas que no solo aseguren el cumplimiento de las leyes, sino que también ofrezcan medidas para corregir las desigualdades históricas. Varios trabajadores señalaron que, a pesar de contar con un marco normativo que promueve la igualdad, persisten barreras culturales y sociales que afectan la efectividad de las leyes. La discriminación estructural sigue presente en las decisiones laborales y en el acceso a programas de formación y desarrollo profesional, limitando las oportunidades de ascenso. Las mujeres, por ejemplo, enfrentan expectativas de roles tradicionales que dificultan su integración y ascenso. Esto demuestra que, aunque las políticas públicas sean positivas, no han logrado cambiar las actitudes discriminatorias en la sociedad ecuatoriana.

Por otro lado, algunos trabajadores sugirieron que las políticas de igualdad material deben ir más allá de la legislación y sanciones a la discriminación, proponiendo medidas de acción afirmativa. Estas políticas deben incluir programas específicos de

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

inclusión laboral para grupos de manera histórica marginados, como afrodescendientes e indígenas. Sin estas medidas concretas, los trabajadores sienten que la ley no se traduce en una mejora real de sus condiciones laborales. Esto sugiere que las políticas públicas deben ser revisadas para garantizar no solo la igualdad formal, sino también la igualdad material en la práctica, asegurando condiciones laborales equitativas para todos (Fraser, 2023).

Condiciones e implicaciones de la igualdad formal y material en el goce de los derechos laborales

Son el conjunto de factores que determinan la forma en que una persona desarrolla su actividad laboral. Estas abarcan la jornada laboral, el salario, las prestaciones, el ambiente físico, la carga de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales. Su importancia radica en el impacto que tienen sobre el bienestar, la productividad y la calidad de vida del trabajador. La seguridad laboral hace referencia a las medidas, normas y protocolos destinados a prevenir riesgos y proteger la salud de los trabajadores en su entorno de trabajo. Incluye la prevención de accidentes, el uso de equipos de protección, la capacitación en riesgos laborales y el cumplimiento de normativas de seguridad e higiene. Su objetivo es eliminar o reducir los peligros en el entorno laboral para garantizar condiciones seguras y saludables.

La igualdad formal y material son principios fundamentales en el derecho laboral, ya que garantizan el acceso equitativo a los derechos y oportunidades en el ámbito del trabajo. La igualdad formal implica que todas las personas tienen los mismos derechos reconocidos por la ley sin distinción. En el contexto laboral, esto significa que no pueden existir normas que discriminen a los trabajadores por motivos como género, raza, religión o cualquier otra condición. Sin embargo, la igualdad formal por sí sola no siempre garantiza que todas las personas puedan ejercer de manera efectiva sus derechos.

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

La igualdad material busca corregir las desigualdades existentes mediante la adopción de medidas que permitan equilibrar las condiciones reales de los trabajadores. En el ámbito laboral, esto se traduce en políticas como la acción afirmativa, la protección de grupos vulnerables y la implementación de ajustes razonables para garantizar que todas las personas puedan gozar de manera plena de sus derechos. La combinación de ambos enfoques asegura que los derechos laborales no solo existan en la ley, sino que también se apliquen de manera efectiva, promoviendo un entorno de trabajo justo y equitativo para todos.

DISCUSIÓN

El análisis de los casos presentados en este estudio evidencia que, aunque Ecuador ha avanzado en la legislación sobre igualdad laboral, persisten brechas significativas entre la igualdad formal y material. Si bien la normativa vigente establece derechos y prohibiciones expresas contra la discriminación en el ámbito laboral, su aplicación efectiva se ve obstaculizada por factores sociales, culturales y estructurales que limitan el acceso real a la equidad laboral.

Uno de los hallazgos más relevantes es el impacto que tienen las normas sociales y culturales en la igualdad material. En comunidades rurales, de manera especial entre poblaciones indígenas, las mujeres siguen enfrentando barreras impuestas por estereotipos de género y etnia. Esto confirma que la existencia de marcos legales inclusivos no es suficiente para transformar prácticas laborales arraigadas en prejuicios históricos. Como se evidenció en el caso de las mujeres indígenas, la discriminación no se manifiesta solo en el acceso al empleo, sino también en la posibilidad de ascenso y en la equidad salarial, lo que refuerza la necesidad de políticas activas de inclusión.

Asimismo, el análisis de la desigualdad salarial demuestra que la aplicación de la igualdad formal no garantiza la eliminación de brechas salariales. El fallo del Tribunal de lo Laboral en el caso de las trabajadoras del sector público muestra que, aunque no haya discriminación expresa en la normativa interna de las instituciones, existen

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

mecanismos estructurales que favorecen de manera indirecta a ciertos grupos. Esto pone en evidencia la necesidad de mecanismos de fiscalización más rigurosos y de una aplicación efectiva de medidas correctivas que promuevan la igualdad material. El caso de discriminación por etnicidad en la provincia de Chimborazo refuerza la idea de que la igualdad formal, sin medidas complementarias, no es suficiente para erradicar la exclusión de ciertos sectores poblacionales en el acceso a derechos laborales. Aunque la Corte Constitucional ordenó la implementación de medidas correctivas, este tipo de situaciones continúan siendo recurrentes, lo que subraya la urgencia de diseñar políticas públicas más efectivas en materia de inclusión y protección de grupos históricamente discriminados.

Otro aspecto clave es la relación entre condiciones laborales y seguridad en el trabajo. Si bien la normativa ecuatoriana establece estándares claros en materia de seguridad y protección laboral, los datos analizados muestran que los trabajadores de sectores vulnerables, como mujeres, pueblos indígenas y otros grupos minoritarios, suelen desempeñarse en condiciones laborales menos seguras y con menor acceso a medidas de protección. Esto plantea la necesidad de diseñar estrategias que garanticen que las normas de seguridad laboral se implementen sin distinción de grupo social, género o etnia.

Además, es esencial que las políticas de seguridad laboral se adapten a las características específicas de cada sector, de manera especial en aquellos que involucran trabajos de alto riesgo. La capacitación en seguridad debe ser inclusiva y accesible para todos los trabajadores, sin importar su origen o contexto social, asegurando que todos tengan el mismo nivel de protección y prevención en su lugar de trabajo (El País, 2024).

Para concluir, el estudio confirma que el concepto de igualdad formal, aunque esencial, resulta insuficiente cuando no está acompañado de acciones concretas que garanticen la igualdad material. La discriminación en el acceso al empleo, la brecha salarial y la exclusión de oportunidades de ascenso revelan que la aplicación de medidas afirmativas y mecanismos de fiscalización es imprescindible para lograr

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

una equidad real en el ámbito laboral. La implementación de políticas públicas dirigidas a la eliminación de desigualdades estructurales es un paso fundamental para garantizar que la igualdad formal se traduzca en derechos laborales efectivos para todos los trabajadores ecuatorianos.

La persistencia de barreras sociales y estructurales en el ámbito laboral ecuatoriano reafirma la necesidad de transitar de un enfoque estrictamente normativo a uno que garantice la equidad en la práctica. Para ello, es fundamental combinar reformas legislativas con estrategias de inclusión laboral, mecanismos de control efectivos y campañas de sensibilización que promuevan una cultura de igualdad material en todos los sectores productivos del país. A medida que las políticas públicas evolucionen y se adapten a las necesidades reales del mercado laboral, se podrá avanzar hacia un modelo de trabajo más inclusivo y justo, que no solo garantice la igualdad formal, sino que también logre una integración plena de todos los trabajadores en condiciones de equidad y dignidad.

CONCLUSIONES

En primer lugar, el análisis de la igualdad formal y material en el ámbito laboral ecuatoriano ha revelado una distinción clara entre ambos conceptos y su implementación práctica. Aunque la igualdad formal está garantizada por las leyes, la igualdad material enfrenta barreras estructurales que limitan su efectividad. Las políticas de no discriminación y de igualdad de oportunidades no siempre se traducen en una mejora real, de manera especial en sectores vulnerables como el de las mujeres y las comunidades indígenas. Las brechas en la implementación de estas políticas y la falta de mecanismos de evaluación adecuados destacan la necesidad de adaptar las normativas a las necesidades de los grupos más desfavorecidos para alcanzar una verdadera igualdad.

En segundo lugar, se ha identificado que la capacitación de los responsables de implementar las políticas de igualdad material es fundamental para su éxito. La falta de formación adecuada y la falta de sensibilidad hacia las desigualdades

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

estructurales dificultan la aplicación efectiva de las normativas. Si bien los trabajadores reconocen las leyes de igualdad formal, la desconexión con la realidad laboral persiste. Es necesario un enfoque integral que garantice la correcta ejecución de las leyes y una alineación adecuada entre los objetivos de equidad y los mecanismos de monitoreo y evaluación para lograr la igualdad material.

En último lugar, los trabajadores ecuatorianos de los sectores público y privado han mostrado diferentes formas de afrontamiento frente a las desigualdades laborales, desde la resistencia pasiva hasta la movilización colectiva. A pesar de una mayor conciencia sobre la igualdad material, las barreras estructurales y la insuficiencia de políticas públicas siguen limitando el avance hacia una verdadera igualdad. Los esfuerzos de los sindicatos y otros grupos organizados no han sido suficientes para superar las dificultades estructurales, lo que subraya la necesidad de un compromiso firme tanto del Estado como de las empresas para lograr cambios sustantivos en las condiciones laborales.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008). Constitución De La Republica Del Ecuador 2008. *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*, Quito, Ecuador. <https://n9.cl/hd0g>
- Castillo, D. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. <https://n9.cl/gkwo2k>
- CEPAL. (2023). Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina. Naciones Unidas. <https://n9.cl/gkx9w>

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

CIDH Violencia Niñez. (2016). CIDH Violencia Niñez. <https://n9.cl/wkaz0>

El País. (2024). El trabajo invisible y precario de las mujeres ecuatorianas que recolectan residuos plásticos. <https://n9.cl/mcftpt>

Fraser, N. (2023). ¿De la redistribución al reconocimiento?. Dilemas en tomo a la justicia en una época "postsocialista". Harvard university Press. <https://n9.cl/7sbez>

Hancock, D., & Algozzine, B. (2020). Doing Case Study Research: A practical Guide for Beginners. Teachers College Press. <https://n9.cl/0ltog>

Rawls, J. (2006). Teoría de la justicia. Edición revisada. Harvard university Press. <https://n9.cl/42y95>

UNIANDES. (2019). Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucionalista en Ecuador. <https://n9.cl/gan4w>

Yin, R. (2020). Case Study Research and Applications: Design and Methods (6th ed.). SAGE Publications. <https://n9.cl/dck66>