

La igualdad de derechos dentro del ámbito laboral de la mujer ecuatoriana

Equal rights in the labor field of ecuadorian women

Fredy Roberto Hidalgo Cajo
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
fhidalgo@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6873-7250>

Cinthya Stefanía Montesdeoca Parra*
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
cinthya.montesdeoca@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-0465-4760>

Yarelita Noemí Carrasco Benavides
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
yarelita.carrasco@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-7411-2377>

Karen Esthefanny Atupaña Aucancela
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
karen.atupana@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-0801-6529>

*Correspondencia:
cinthya.montesdeoca@unach.edu.ec

Cómo citar este artículo:
Hidalgo, F., Montesdeoca, C., Carrasco, Y.,
& Atupaña, K. (2026). La igualdad de
derechos dentro del ámbito laboral de la
mujer ecuatoriana. *Perspectivas Sociales y
Administrativas*, 4(2), 102-115.
<https://doi.org/10.61347/psa.v4i2.173>

Recibido: 8 de junio de 2026

Aceptado: 10 de julio de 2026

Publicado: 17 de julio de 2026

Copyright: Derechos de autor 2026 Fredy
Roberto Hidalgo Cajo, Cinthya Stefanía
Montesdeoca Parra, Yarelita Noemí
Carrasco Benavides, Karen Esthefanny
Atupaña Aucancela.



Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons Atribución-
NoComercial 4.0.

Resumen: A pesar de los avances constitucionales en materia de igualdad de género, la discriminación laboral contra las mujeres en Ecuador persiste como una problemática estructural que limita su autonomía económica y afecta el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales, manifestándose principalmente mediante brechas salariales, segregación ocupacional y desigualdades asociadas a las condiciones laborales y de maternidad. Ante esta realidad, el objetivo general de la investigación fue analizar críticamente la eficacia del marco jurídico e institucional ecuatoriano en la garantía del derecho a la igualdad laboral de las mujeres y en la erradicación de prácticas discriminatorias por razón de género. Metodológicamente, el estudio adoptó un enfoque cualitativo de alcance descriptivo-explicativo, con un diseño jurídico-documental de carácter dogmático, sustentado en los métodos analítico-sintético, exegetico, histórico-lógico y comparado, aplicados al examen sistemático de fuentes normativas, estadísticas e institucionales. Los hallazgos principales evidenciaron una brecha significativa entre las garantías formales reconocidas por el ordenamiento jurídico y su materialización efectiva en el mercado laboral, mostrando que los sesgos de género continúan presentes en los procesos de contratación, remuneración y distribución del trabajo no remunerado. Del mismo modo, se identificó que la normativa laboral ecuatoriana, pese a su desarrollo progresivo, presenta limitaciones en los mecanismos institucionales de fiscalización y aplicación efectiva para garantizar la igualdad salarial en la práctica. Se concluye que la protección efectiva de las mujeres trabajadoras trasciende la positivación normativa y requiere el fortalecimiento de los mecanismos institucionales de supervisión y control que permitan hacer efectivo el mandato constitucional y promover condiciones laborales equitativas y verificables.

Palabras clave: Brecha salarial, derechos laborales, discriminación de género, igualdad laboral, mujer ecuatoriana.

Abstract: Despite constitutional advances in gender equality, labor discrimination against women in Ecuador remains a structural problem that limits their economic autonomy and affects the effective exercise of their fundamental rights, mainly through wage gaps, occupational segregation, and inequalities associated with working conditions and maternity. This study aimed to critically analyze the effectiveness of the Ecuadorian legal and institutional framework in guaranteeing women's right to labor equality and in eliminating discriminatory practices based on gender. Methodologically, the research adopted a qualitative approach with a descriptive-explanatory scope and a dogmatic legal-documentary design, supported by analytical-synthetic, exegetical, historical-logical, and comparative methods applied to the systematic examination of legal, statistical, and institutional sources. The findings revealed a significant gap between the formal guarantees recognized by the legal system and their effective implementation in the labor market, demonstrating that gender biases continue to influence hiring processes, remuneration, and the unequal distribution of unpaid work. Likewise, it was identified that Ecuadorian labor regulations, despite their progressive development, present limitations in institutional oversight and enforcement mechanisms to ensure effective wage equality in practice. It is concluded that the effective protection of women workers goes beyond the formal recognition of rights and requires strengthening institutional monitoring and control mechanisms to transform constitutional mandates into equitable and verifiable working conditions.

Keywords: Ecuadorian women, gender discrimination, labor rights, wage gap, workplace equality.

1. Introducción

El reconocimiento jurídico de la igualdad de derechos en el ámbito laboral constituye uno de los pilares del Estado de derecho contemporáneo y un indicador relevante del desarrollo socioeconómico de las naciones. A nivel internacional, este principio se encuentra respaldado por diversos instrumentos jurídicos vinculantes, entre ellos el Convenio N.º 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio N.º 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Este último ha sido incorporado progresivamente en los marcos normativos latinoamericanos, aunque su implementación efectiva aún enfrenta desafíos institucionales y sociales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019b).

En Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador [CRE] (2008) reconoció estos principios como derechos fundamentales. Sus artículos 11, 33, 326 y 328 establecen la igualdad de trato, la prohibición de discriminación por razón de sexo o género y el derecho a una remuneración igualitaria por trabajo de igual valor. Desde la perspectiva del derecho laboral ecuatoriano, estos principios reflejan una evolución normativa hacia la igualdad sustantiva; sin embargo, la existencia de garantías jurídicas no ha eliminado completamente las barreras estructurales que afectan la participación, permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en el mercado laboral (Andrés-Oleas, 2015).

La literatura científica ecuatoriana y latinoamericana ha documentado esta problemática desde diferentes enfoques. Desde una perspectiva socioeconómica, Lamelas y Aguayo (2010) señalaron que las desigualdades de género en América Latina se relacionan con diferencias persistentes en desarrollo humano, participación económica y acceso a oportunidades laborales. Estos autores evidencian que las brechas de género responden a factores estructurales que trascienden la regulación formal y requieren intervenciones integrales para su reducción.

En Ecuador, Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez (2018), mediante la aplicación de la descomposición de Blinder-Oaxaca, identificaron que para 2016 persistía una diferencia salarial neta del 4,5 % atribuible a factores asociados con discriminación por sexo, después de controlar variables relacionadas con capital humano y productividad. Por otra parte, Pachano-Zurita y Molina-Torres (2022) señalaron que la discriminación laboral no se limita únicamente a las diferencias salariales, sino que también se manifiesta en la menor presencia de mujeres en cargos directivos y en la existencia de condiciones contractuales menos favorables.

Desde una perspectiva jurídica, Urrutia-Guevara et al. (2025) sostienen que, pese a la existencia de garantías constitucionales y disposiciones normativas orientadas a proteger la igualdad laboral en Ecuador, persisten dificultades relacionadas con la aplicación efectiva de estos mecanismos. Esta situación evidencia una brecha entre la igualdad formal reconocida por el ordenamiento jurídico y la igualdad material experimentada por las trabajadoras, constituyendo uno de los principales desafíos para la efectividad del derecho laboral ecuatoriano.

Desde una perspectiva comparada, la OIT (2023) documentó que la segregación ocupacional y las diferencias en participación laboral por razones de género constituyen fenómenos estructurales presentes en diversas economías latinoamericanas. En este sentido, la existencia de normas igualitarias resulta necesaria, pero insuficiente para transformar las condiciones materiales del empleo femenino. Urquidí et al. (2023) demostraron que, aunque la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en Ecuador presentó una reducción entre 2000 y 2021, permaneció un componente no explicado por variables observables, asociado a posibles sesgos estructurales.

De manera complementaria, Frisancho et al. (2023) identificaron que los techos de cristal y la segregación ocupacional limitan la progresión laboral femenina incluso cuando las mujeres cuentan con formación profesional y participación en empleos formales. La revisión de la literatura evidencia que los estudios existentes han abordado la desigualdad laboral principalmente desde perspectivas separadas: análisis normativos, mediciones estadísticas o evaluación de mecanismos institucionales.

Esta fragmentación limita una comprensión integral de la relación entre el marco jurídico, las condiciones reales del mercado laboral y la capacidad institucional para garantizar la igualdad efectiva. Por ello, resulta necesario desarrollar un análisis que articule el estudio del derecho positivo con la evidencia empírica sobre las brechas laborales de género y con la evaluación de los instrumentos administrativos orientados a garantizar su cumplimiento.

En este contexto, el presente artículo propone un análisis integrado de la igualdad laboral femenina en Ecuador, vinculando la dimensión constitucional con la efectividad de los mecanismos institucionales de protección y fiscalización laboral. El objetivo general del estudio es analizar críticamente la eficacia del marco jurídico e institucional ecuatoriano en la garantía del derecho a la igualdad laboral de las mujeres y en la prevención de prácticas discriminatorias por razón de género.

Para alcanzar este propósito, el artículo se estructura en tres apartados: el primero examina el reconocimiento jurídico del principio de igualdad laboral; el segundo analiza las brechas existentes entre la regulación normativa y la realidad del mercado laboral; y el tercero aborda las limitaciones de los mecanismos institucionales de fiscalización y plantea elementos orientados al fortalecimiento de la igualdad sustantiva en el empleo.

2. Metodología

El presente estudio adoptó un enfoque cualitativo, determinado por la naturaleza del objeto de análisis: la eficacia del marco jurídico e institucional ecuatoriano en la garantía del derecho a la igualdad laboral femenina. Esta elección respondió a la necesidad de comprender, interpretar y evaluar normas, instrumentos administrativos y construcciones doctrinarias, antes que cuantificar variables. Bajo esta lógica, el nivel de profundización fue descriptivo-explicativo. Fue descriptivo porque se identificaron y caracterizaron los elementos constitutivos del principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Fue explicativo porque el análisis examinó los factores que sustentan la brecha entre el reconocimiento formal del derecho y su implementación efectiva en el mercado laboral.

El diseño adoptado fue jurídico-documental de carácter dogmático y no experimental, debido a que el fenómeno se estudió sin manipulación de variables ni intervención directa sobre sujetos de investigación. Las unidades de análisis estuvieron constituidas por fuentes documentales, entre ellas normas jurídicas, instrumentos administrativos, documentos de organismos internacionales y producción académica arbitrada.

Cuatro métodos científicos articularon el examen de estas fuentes. El método analítico-sintético se aplicó de forma transversal para descomponer los instrumentos jurídicos en sus elementos constitutivos y reintegrarlos en una visión sistémica del problema. El método exegético permitió determinar el sentido y alcance de cada disposición mediante su interpretación desde las dimensiones literal, contextual y teleológica. El método histórico-lógico permitió reconstruir la evolución del reconocimiento normativo de los derechos laborales de las mujeres en Ecuador.

Finalmente, el método comparado posibilitó contrastar la regulación nacional con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019a; 2019b; 2023) y los datos regionales de la

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2024), así como identificar las limitaciones existentes en la implementación de estos estándares dentro del contexto latinoamericano.

El procedimiento investigativo se estructuró en cinco fases secuenciales. La primera correspondió a la planificación, etapa en la cual se delimitó el problema científico, se formularon los objetivos generales y específicos y se establecieron los criterios de inclusión y exclusión de fuentes. La segunda fase comprendió la búsqueda y selección bibliográfica sistemática en bases como SciELO, Redalyc y Dialnet, además de repositorios oficiales de la OIT, la CEPAL y organismos normativos nacionales.

En esta fase se priorizaron publicaciones correspondientes al periodo 2015-2026; no obstante, se incorporaron fuentes anteriores cuando constituyeron referentes doctrinales fundamentales para el análisis del principio de igualdad y del derecho antidiscriminatorio. Se incluyeron artículos científicos arbitrados, libros y capítulos académicos, tesis disponibles en repositorios institucionales, normativa vigente, instrumentos administrativos, estadísticas oficiales e informes de organismos nacionales e internacionales. Se excluyeron documentos sin autoría identificable, fuentes de divulgación no especializadas y materiales que no presentaron trazabilidad documental suficiente.

La tercera fase correspondió al análisis normativo, en la cual se examinaron los artículos 11 numeral 2, 33, 326 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador [CRE] (2008), el artículo 79 del Código del Trabajo (2005), el Acuerdo Ministerial MDT-2025-006 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025) y la Resolución MDT-SCP-2023-0001 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2023). En cada instrumento se identificaron su alcance jurídico, mecanismos de aplicación y limitaciones coercitivas. La cuarta fase comprendió la revisión doctrinal y la contrastación empírica.

La literatura seleccionada fue analizada para identificar convergencias y divergencias en el tratamiento del problema. Los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC] (2024) y del Banco Interamericano de Desarrollo (Urquidí et al., 2023) fueron utilizados como evidencia de contraste para evaluar la distancia existente entre el mandato normativo y la realidad fáctica del mercado laboral. La quinta fase correspondió a la síntesis e interpretación, donde la información procesada se organizó en tres categorías analíticas: eficacia formal del principio de igualdad, brechas entre normativa y realidad fáctica e insuficiencias institucionales de fiscalización.

Cada hallazgo fue sometido a un proceso de triangulación mediante la comparación de al menos dos tipos diferentes de fuentes, lo que garantizó la consistencia interna de los argumentos. La interpretación final se construyó mediante razonamiento jurídico, articulando los hallazgos normativos, estadísticos e institucionales para elaborar conclusiones fundamentadas sobre la eficacia del sistema de protección laboral femenino en Ecuador.

3. Resultados

El análisis documental permitió organizar los hallazgos en tres categorías analíticas vinculadas directamente con el objetivo general del estudio: la eficacia formal del principio de igualdad laboral, las brechas existentes entre el reconocimiento normativo y la realidad del mercado de trabajo, y las limitaciones de los mecanismos institucionales destinados a garantizar su cumplimiento.

Eficacia formal del principio de igualdad laboral

El análisis exegético de los artículos 11 numeral 2, 33, 326 y 328 de la CRE (2008) evidenció que el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce expresamente la igualdad de derechos, deberes y oportunidades sin distinción de sexo o género. Además, incorporó el principio de remuneración

igualitaria por trabajo de igual valor. En concordancia, el artículo 79 del Código del Trabajo (2005) estableció la prohibición de diferencias salariales fundamentadas en características personales del trabajador, permitiendo únicamente aquellas relacionadas con criterios objetivos como especialización o ejecución de funciones.

En el ámbito administrativo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025) representó un avance en la regulación operativa de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Este instrumento estableció procedimientos de reporte y verificación orientados a fortalecer la supervisión institucional sobre los empleadores. De manera complementaria, la Resolución Nro. MDT-SCP-2023-0001 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2023) evidenció la existencia de mecanismos administrativos de control y seguimiento dentro de las competencias del Ministerio del Trabajo.

Ambos instrumentos reflejan un proceso de transformación del principio constitucional de igualdad hacia obligaciones administrativas concretas. Sin embargo, el análisis identificó que la existencia de disposiciones normativas no garantiza por sí misma su cumplimiento efectivo, debido a la dependencia de mecanismos adecuados de control y seguimiento.

Desde la perspectiva doctrinal, Ferrajoli (2009) planteó que la igualdad jurídica requiere tanto prohibiciones contra la discriminación como obligaciones positivas del Estado para garantizar condiciones reales de igualdad. Esta diferenciación permitió interpretar que, aunque Ecuador posee un marco jurídico sólido en materia de igualdad laboral, persisten limitaciones relacionadas con la transición desde la igualdad formal hacia la igualdad material.

De manera complementaria, Barrère y Morondo (2011) señalaron que los modelos tradicionales de igualdad de trato presentan dificultades para enfrentar formas estructurales de subordinación. Desde esta perspectiva, los resultados sugirieron que la regulación ecuatoriana constituye una condición necesaria, pero insuficiente, para eliminar desigualdades laborales asociadas al género.

Asimismo, el Convenio N.º 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo (OIT, 2019b) amplió el alcance de la protección laboral al incorporar un enfoque preventivo frente a situaciones de violencia y discriminación por razones de género. Este instrumento reforzó la necesidad de que los Estados adopten medidas institucionales que trasciendan la prohibición formal y promuevan mecanismos efectivos de prevención y protección.

La tabla 1 permitió identificar que Ecuador cuenta con un sistema normativo multinivel compuesto por disposiciones constitucionales, legales, internacionales y administrativas. Sin embargo, los resultados mostraron que la densidad normativa no se traduce automáticamente en una mayor capacidad de cumplimiento, debido a que la efectividad depende de la existencia de mecanismos de seguimiento, inspección y respuesta institucional.

Tabla 1
Marco normativo del principio de igualdad laboral en Ecuador

Instrumento	Ámbito	Mandato central
Constitución de la República del Ecuador (2008), Arts. 11 numeral 2, 33, 326 y 328	Constitucional	Reconocimiento de la igualdad de derechos y oportunidades, prohibición de discriminación y garantía de remuneración justa e igualitaria por trabajo de igual valor.
Código del Trabajo (2005), Art. 79	Legal	Prohibición de diferencias salariales injustificadas y establecimiento de criterios objetivos para la determinación de remuneraciones.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT	Internacional	Prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con enfoque de género y protección contra prácticas discriminatorias.
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025)	Administrativo	Regulación del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
Resolución Nro. MDT-SCP-2023-0001 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2023)	Administrativo	Establecimiento de procedimientos administrativos de supervisión y control dentro de las competencias del Ministerio del Trabajo.

Nota. Elaboración propia con base en los instrumentos normativos citados.

Brechas entre el Reconocimiento Normativo y la Realidad Fáctica del Mercado Laboral

La contrastación entre el marco normativo y la información estadística disponible evidenció diferencias significativas entre la igualdad reconocida jurídicamente y las condiciones laborales experimentadas por las mujeres en Ecuador. El INEC (2024) reportó indicadores laborales diferenciados por sexo para el periodo enero-diciembre de 2023, cuyos resultados se presentan en la tabla 2.

Tabla 2

Indicadores laborales por sexo en Ecuador, período enero-diciembre 2023

Indicador laboral	Hombres (%)	Mujeres (%)	Brecha de género (puntos porcentuales)
Empleo adecuado	42,1	28,3	13,8
Subempleo	20,4	15,6	4,8
Desempleo	3,0	4,8	-1,8

Nota. La brecha de género fue calculada como la diferencia entre el valor correspondiente a hombres y mujeres (hombres – mujeres). Los valores positivos indican una mayor proporción masculina, mientras que los valores negativos reflejan una mayor proporción femenina. Elaboración propia con base en INEC (2024).

La contrastación entre el marco normativo y la información estadística disponible evidenció diferencias significativas entre la igualdad reconocida jurídicamente y las condiciones laborales experimentadas por las mujeres en Ecuador. El INEC (2024) reportó indicadores laborales diferenciados por sexo para el periodo enero-diciembre de 2023, cuyos resultados se presentan en la tabla 2.

Los datos evidenciaron que las mujeres presentaron una menor proporción de empleo adecuado y una mayor tasa de desempleo respecto a los hombres. Aunque la tasa de subempleo femenino fue inferior, este resultado no necesariamente representa una ventaja laboral, debido a que puede relacionarse con una menor participación en determinadas actividades económicas.

Estos resultados fueron consistentes con los hallazgos de la OIT (2023), que identificó la segregación ocupacional y las diferencias de participación laboral como fenómenos estructurales en América Latina. En relación con la brecha salarial, Urquidi et al. (2023) identificaron que la diferencia de ingresos laborales entre hombres y mujeres en Ecuador persistió durante el periodo 2000-2021 incluso después de considerar variables observables como educación, experiencia y sector económico.

Este resultado sugiere la presencia de componentes no explicados asociados a posibles sesgos de género dentro del mercado laboral. De forma complementaria, Laines-Álvarez et al. (2026) reportaron

diferencias promedio de ingresos laborales entre hombres y mujeres, evidenciando que las reformas normativas implementadas durante la última década no habían eliminado completamente las desigualdades salariales existentes.

Los factores asociados a estas brechas fueron diversos. La CEPAL (2024) identificó que la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados constituye un elemento estructural que limita la participación femenina en empleos formales. En esta línea, Frisancho et al. (2023) señalaron que los techos de cristal, la segregación ocupacional y las diferencias en acceso a oportunidades profesionales restringen la trayectoria laboral de las mujeres.

Asimismo, Pila-Guzmán y Déleg-Guazha (2023) evidenciaron que las mujeres profesionales ecuatorianas continúan concentrándose en ocupaciones feminizadas y con menor remuneración económica. Estos resultados sugirieron que la desigualdad laboral no puede explicarse exclusivamente por diferencias individuales, sino por factores estructurales que reproducen patrones de discriminación.

La tabla 3 sintetizó los principales factores asociados con la brecha laboral de género identificados en la literatura analizada. Su interpretación conjunta permitió establecer que la desigualdad laboral femenina en Ecuador responde a la interacción de múltiples factores económicos, sociales e institucionales, por lo que requiere intervenciones integrales.

Tabla 3

Factores determinantes de la brecha de género en el mercado laboral ecuatoriano

Factor	Manifestación concreta	Fuente
Segregación ocupacional horizontal	Concentración de mujeres en actividades económicas y ocupaciones tradicionalmente feminizadas, caracterizadas por menores niveles de remuneración y oportunidades de desarrollo profesional	Pila-Guzmán y Déleg-Guazha (2023)
Brecha salarial por razón de género	Persistencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres; una proporción significativa de la brecha no se explica por variables observables como educación, experiencia o productividad	Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez (2018)
Distribución desigual del trabajo no remunerado	Mayor participación femenina en actividades domésticas y de cuidado, lo que limita su disponibilidad y permanencia en empleos formales	CEPAL (2024); Frisancho et al. (2023)
Discriminación asociada a la maternidad	Persistencia de vulnerabilidades laborales relacionadas con el embarazo y periodo de lactancia, incluyendo situaciones de despido y afectación de derechos laborales	Montero-Bonilla et al. (2022)
Brecha de ingresos no explicada	Diferencias de ingresos laborales que permanecen después de controlar características observables del trabajador, lo que evidencia posibles sesgos asociados al género	Urquidi et al. (2023); Laines-Álvarez et al. (2026)

Nota. Elaboración propia con base en las fuentes citadas.

Insuficiencias de los Mecanismos Institucionales de Fiscalización

El tercer hallazgo identificado correspondió a las limitaciones de los mecanismos institucionales destinados a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad laboral. El análisis del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025) permitió identificar avances

relacionados con procedimientos de reporte y supervisión, aunque también evidenció limitaciones asociadas con la capacidad efectiva de control.

En particular, se observó que la existencia de obligaciones administrativas requiere mecanismos de seguimiento sistemático y respuestas institucionales proporcionales para generar efectos preventivos. Esta situación adquiere relevancia porque la efectividad del principio de igualdad salarial depende de la capacidad inspectiva del Ministerio del Trabajo y de la posibilidad real de activar mecanismos de protección.

Cuando los controles institucionales son limitados, la carga de demostrar la discriminación puede trasladarse hacia las trabajadoras afectadas, generando una situación de desigualdad procesal. Desde otra perspectiva, Cárdenas (2016) identificó la persistencia del fenómeno del techo de cristal en instituciones públicas ecuatorianas, evidenciando que las desigualdades laborales también pueden reproducirse dentro de organizaciones sometidas a controles estatales.

De manera similar, Chimbo (2022) señaló que la distancia entre los derechos formalmente reconocidos y las condiciones laborales reales constituye un fenómeno presente en diferentes sectores productivos del país. Desde el plano teórico, Ferrajoli (2009) sostuvo que los derechos fundamentales requieren garantías institucionales efectivas para evitar que permanezcan únicamente como declaraciones normativas.

En concordancia, Barrère y Morondo (2011) plantearon que la eliminación de desigualdades estructurales exige acciones orientadas a transformar las relaciones de poder que reproducen la discriminación. En conjunto, los resultados permitieron identificar que la principal limitación del sistema ecuatoriano no se encuentra en la ausencia de reconocimiento jurídico, sino en la capacidad institucional para garantizar su aplicación efectiva.

En síntesis, los tres resultados muestran que Ecuador dispone de un marco normativo amplio para proteger la igualdad laboral femenina; sin embargo, persisten brechas entre la regulación formal, las condiciones reales del mercado laboral y la capacidad de fiscalización institucional.

4. Discusión

El hallazgo central de esta investigación, relacionado con la disociación entre el reconocimiento formal del principio de igualdad laboral y su materialización efectiva en el mercado de trabajo, no constituye una situación exclusiva del caso ecuatoriano, sino la expresión de una problemática estructural ampliamente documentada en América Latina. Lo que este análisis aporta es la identificación del punto de tensión existente en la relación entre norma, mercado e institución, donde las garantías jurídicas enfrentan mayores dificultades para traducirse en condiciones reales de igualdad laboral.

El primer resultado, relativo a la solidez del marco normativo, coincide con los planteamientos de Fares-Peñañiel et al. (2025), quienes señalaron que el principio de igualdad ha alcanzado un desarrollo progresivo dentro del ordenamiento ecuatoriano, abarcando diferentes modalidades contractuales y dimensiones de la relación laboral. Sin embargo, la diferencia principal entre ambos estudios radica en el alcance del análisis: mientras Fares-Peñañiel et al. (2025) se concentraron en una modalidad contractual específica, el presente estudio examinó el principio de igualdad desde una perspectiva integral, incorporando normas constitucionales, legales e instrumentos administrativos recientes.

Este enfoque ampliado permitió identificar que los avances normativos requieren complementarse con mecanismos institucionales capaces de garantizar su aplicación efectiva, debido a que instrumentos como el Acuerdo MDT-2025-006, aunque representan un progreso en la regulación de la

igualdad salarial, presentan desafíos relacionados con su capacidad de generar efectos preventivos frente al incumplimiento. En este sentido, la diferencia con estudios previos no representa una contradicción, sino una ampliación del análisis hacia la dimensión institucional de la protección laboral.

El segundo resultado, relacionado con la persistencia de la brecha salarial y la segregación ocupacional pese al desarrollo normativo, es consistente con la evidencia regional presentada por la OIT (2023). Dicho organismo identificó que las diferencias en participación laboral y segregación ocupacional por razón de género permanecen en gran parte de América Latina, incluso en países con marcos jurídicos consolidados. De igual manera, la CEPAL (2024) señaló que las desigualdades laborales están relacionadas con la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados, situación que limita la participación femenina en empleos formales.

Estos resultados también coinciden con Frisancho et al. (2023), quienes identificaron que los techos de cristal y la segregación ocupacional constituyen factores que restringen la trayectoria profesional de las mujeres. El aporte del presente estudio consiste en evidenciar que, en el caso ecuatoriano, estas desigualdades continúan manifestándose pese a la incorporación de instrumentos normativos recientes, lo que sugiere que la reducción de las brechas laborales requiere intervenciones que superen el ámbito estrictamente jurídico.

No obstante, la comparación con estudios como el de Laines-Álvarez et al. (2026) requiere considerar diferencias en el enfoque analítico. Estos autores examinaron la brecha salarial desde una perspectiva centrada en la evolución normativa y señalaron que la efectividad de las reformas depende de su adecuada implementación. El presente estudio coincide con esta interpretación, pero amplía la discusión al analizar el papel de los mecanismos institucionales encargados de convertir las disposiciones legales en prácticas laborales verificables.

En este sentido, la evidencia obtenida permite sostener que la persistencia de desigualdades laborales no responde únicamente a limitaciones del diseño normativo, sino también a factores asociados con la capacidad institucional de supervisión, seguimiento y aplicación de las disposiciones vigentes.

El tercer resultado, relacionado con las limitaciones de los mecanismos institucionales de fiscalización, representa uno de los principales aportes analíticos del estudio. Investigaciones como las de Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez (2018), Pachano-Zurita y Molina-Torres (2022) y Chimbo (2022) documentaron la discriminación laboral desde diferentes dimensiones, incluyendo brechas salariales, condiciones contractuales y desigualdades estructurales.

Sin embargo, la presente investigación profundiza esta discusión al examinar la relación entre dichas desigualdades y la capacidad de los instrumentos administrativos para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales. El análisis identificó que los mecanismos vigentes constituyen avances relevantes en la regulación institucional, aunque mantienen desafíos relacionados con la supervisión efectiva, el seguimiento continuo y la existencia de respuestas suficientemente proporcionales frente a los incumplimientos.

Este resultado desplaza la discusión desde la existencia de normas protectoras hacia la necesidad de fortalecer los mecanismos que permiten su aplicación práctica. Desde esta perspectiva, los planteamientos de Ferrajoli (2009) y Barrère y Morondo (2011) proporcionan un marco interpretativo pertinente, debido a que ambos enfoques coinciden en que la igualdad jurídica requiere garantías institucionales capaces de transformar los derechos reconocidos formalmente en condiciones efectivas de protección.

Los tres resultados permiten responder de manera articulada al objetivo general del artículo. El marco jurídico ecuatoriano presenta un desarrollo significativo en el reconocimiento formal de la igualdad laboral femenina; sin embargo, su efectividad material continúa condicionada por factores institucionales y estructurales. La principal brecha identificada se ubica en la fase de implementación, donde la capacidad de fiscalización determina la transición entre igualdad formal e igualdad sustantiva.

Este diagnóstico posee implicaciones para diferentes actores. Para el legislador, los resultados sugieren que la prioridad no debe centrarse exclusivamente en ampliar el reconocimiento normativo, sino en fortalecer los mecanismos que permiten su cumplimiento efectivo. Para el Ministerio del Trabajo, se plantea la necesidad de consolidar procedimientos inspectivos, sistemas de seguimiento y mecanismos institucionales de respuesta frente a situaciones de desigualdad laboral.

Para los operadores de justicia, los hallazgos resaltan la importancia de interpretar las normas laborales desde una perspectiva orientada a garantizar la igualdad material y prevenir tratamientos diferenciados carentes de justificación objetiva. Para la literatura científica, el estudio aporta una perspectiva integrada que articula las dimensiones normativa, estadística e institucional, permitiendo analizar de manera conjunta la distancia entre reconocimiento jurídico y efectividad real de los derechos laborales en contextos comparables de América Latina.

5. Conclusiones

El estudio permitió responder al objetivo que orientó el análisis: evaluar críticamente la eficacia del marco jurídico e institucional ecuatoriano en materia de igualdad laboral femenina, evidenciando que dicha eficacia presenta un mayor desarrollo en el plano formal que en su dimensión material. El ordenamiento jurídico reconoce el principio de igualdad mediante un proceso normativo progresivo que se extiende desde la Constitución hasta los instrumentos administrativos recientes. Sin embargo, este reconocimiento jurídico no se ha traducido completamente en condiciones equivalentes de acceso, remuneración y permanencia laboral para las mujeres. El núcleo del problema se relaciona con las limitaciones existentes en los mecanismos institucionales encargados de garantizar la aplicación efectiva de estas disposiciones.

El objetivo general de analizar críticamente dicha eficacia se alcanzó mediante la articulación de tres dimensiones complementarias: normativa, estadística e institucional. El examen jurídico evidenció que la Constitución, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y los instrumentos administrativos vigentes configuran un marco orientado a prevenir la discriminación laboral, garantizar la igualdad salarial y proteger los derechos laborales de las mujeres. El análisis estadístico mostró que las trabajadoras ecuatorianas continúan enfrentando condiciones menos favorables en diversos indicadores laborales, pese a la existencia de estas garantías normativas. Además, la persistencia de una brecha salarial no explicada completamente por variables observables sugiere la presencia de factores estructurales asociados al género dentro del mercado laboral. El análisis institucional identificó que los mecanismos de fiscalización presentan desafíos relacionados con la supervisión, seguimiento y aplicación efectiva de medidas frente al incumplimiento. En consecuencia, la existencia de normas protectoras requiere complementarse con capacidades institucionales suficientes para garantizar su cumplimiento efectivo.

La síntesis de los hallazgos confirma que la desigualdad laboral de género en Ecuador no puede explicarse exclusivamente por una insuficiencia normativa, sino por la interacción entre factores institucionales, sociales y económicos que limitan la aplicación práctica del derecho reconocido. El

problema central reside en la fase de implementación que conecta el mandato constitucional con las prácticas laborales cotidianas. Esta precisión constituye el principal aporte del estudio, porque traslada el análisis desde la existencia formal de derechos hacia las condiciones institucionales necesarias para convertirlos en garantías efectivas de igualdad material.

Las implicaciones prácticas de estos hallazgos son relevantes para los diferentes actores vinculados con la protección laboral. Para el Ministerio del Trabajo, los resultados sugieren la importancia de fortalecer los mecanismos de inspección, seguimiento y evaluación del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la igualdad laboral. Igualmente, resulta necesario consolidar procedimientos institucionales que permitan detectar y corregir oportunamente situaciones de desigualdad salarial o discriminación laboral. Para el legislador, los resultados indican que futuras reformas deberían orientarse hacia el fortalecimiento de los mecanismos de aplicación y control, además del reconocimiento normativo existente. Para los operadores de justicia, la consolidación del marco jurídico vigente refuerza la necesidad de interpretar las disposiciones laborales desde una perspectiva orientada a garantizar la igualdad sustantiva y prevenir tratamientos diferenciados que carezcan de justificación objetiva.

Este trabajo presentó limitaciones que deben ser consideradas al interpretar sus resultados. El diseño jurídico-documental permitió examinar con rigurosidad las fuentes normativas, institucionales y estadísticas disponibles; no obstante, no incorporó evidencia primaria obtenida directamente de las experiencias de trabajadoras y empleadores del sector público y privado. Por otro lado, los indicadores estadísticos empleados procedieron de fuentes secundarias previamente publicadas, sin que el estudio generara datos propios. Estas limitaciones no afectan la consistencia del análisis realizado, pero delimitan el alcance de las conclusiones al conjunto de evidencias documentales examinadas.

A partir de estas consideraciones, se proponen tres líneas de investigación futura que permitirían profundizar los hallazgos obtenidos. En primer lugar, sería pertinente desarrollar estudios con metodologías mixtas que integren el análisis jurídico con información primaria recopilada mediante encuestas o entrevistas dirigidas a trabajadoras y empleadores del sector público y privado ecuatoriano. En segundo lugar, resultaría relevante evaluar el impacto del Acuerdo Ministerial MDT-2025-006 después de un periodo suficiente de implementación, mediante el análisis de nuevos datos laborales provenientes de la ENEMDU. En tercer lugar, un análisis comparado con países de la región que han logrado avances significativos en la reducción de brechas salariales, como Uruguay o Costa Rica, podría contribuir a identificar prácticas institucionales susceptibles de adaptación al contexto ecuatoriano.

En definitiva, la igualdad laboral de las mujeres en Ecuador constituye actualmente un desafío asociado principalmente a la efectividad institucional del sistema de protección, más que a la ausencia de reconocimiento jurídico del derecho. Mientras la consolidación normativa no esté acompañada de mecanismos efectivos de supervisión, seguimiento y cumplimiento, continuará existiendo una distancia entre la igualdad formal establecida en el ordenamiento jurídico y las condiciones laborales experimentadas por las mujeres. Reducir esta brecha requiere fortalecer la capacidad institucional del Estado para transformar los principios normativos en resultados verificables de igualdad sustantiva dentro del mercado laboral.

Referencias

- Albuja-Echeverría, W., & Enríquez-Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 25(78), 13-41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Andrés-Oleas, L. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género: Una mirada a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar. *Revista de Estudios Jurídicos Cálamo*, (4), 18-31. <https://doi.org/10.61243/calamo.4.283>
- Barrère, M., & Morondo, D. (2011). Subordiscriminación y discriminación interseccional: Elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, 15-42. <https://doi.org/10.30827/acfs.v45i0.523>
- Cárdenas, E. (2016). *El techo de cristal en el mercado laboral femenino: Caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE en la ciudad de Quito en el periodo 2009-2014* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Institucional UASB-Digital. <http://hdl.handle.net/10644/5327>
- Chimbo, K. (2022). *La igualdad de derecho y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9190>
- Código del Trabajo. (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <https://n9.cl/rmfv1>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2024). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: Versión accesible*. <https://n9.cl/90s8ex>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2008). Registro Oficial Suplemento No. 449, 20 de octubre de 2008. <https://n9.cl/41evj>
- Fares-Peñañiel, J., Cuchiparte-Pastuña, O., & García-Segarra, H. (2025). El principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el Estado ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 8(2), 23-32. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/640>
- Ferrajoli, L. (2009). La igualdad y sus garantías (I. M. Giménez Sánchez, Trad.). *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 13, 311-325. <https://n9.cl/k52ou>
- Frisancho, V., Bustelo, M., & Viollaz, M. (2023). *What is the labor market like for women in Latin America and the Caribbean?* Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0005341>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Boletín técnico anual enero-diciembre 2023 (Boletín técnico N.º 05-2025-ENEMDU)*. <https://n9.cl/f1cd4m>
- Laines-Álvarez, Y, González-Aguilar, L., & Carreño-Saltos, S. (2026). Brecha salarial de género en Ecuador: Un análisis de la legislación y su impacto en la igualdad laboral. *Sociedad & Tecnología*, 9(S1), 200-211. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.116>
- Lamelas, N., & Aguayo, E. (2010). Desigualdad de género en Latinoamérica desde la perspectiva de los indicadores de desarrollo humano. *Revista Galega de Economía*, 19(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39115730004>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023, 6 de enero). *Resolución Nro. MDT-SCP-2023-0001*. Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales. <https://n9.cl/zq5zku>

- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025, 8 de enero). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006: Reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. <https://n9.cl/stdw8>
- Montero-Bonilla, H., Romero-Carrera, E., & López-Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019a). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. <https://n9.cl/5306e>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019b). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). NORMLEX: Información sobre las normas internacionales del trabajo*. <https://n9.cl/vdm0b>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*. <https://n9.cl/ufn4h>
- Pachano-Zurita, A., & Molina-Torres, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186. <https://doi.org/10.62452/vak4a177>
- Pila-Guzmán, P., & Déleg-Guazha, N. (2023). Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador. *Estudios Sociológicos*, 41(123), 733-769. <https://doi.org/10.24201/es.2023v41n123.2272>
- Urquidi, M., Chalup, M., & Serrate, L. (2023). Changes in Ecuador's gender earning gap: An analysis from 2000 to 2021. *Inter-American Development Bank*. <https://doi.org/10.18235/0005249>
- Urrutia-Guevara, J., Chango-Malisa, E., & Vaca-Condor, D. (2025). Igualdad laboral en Ecuador: Desafíos normativos y garantías constitucionales para proteger derechos laborales [Labor equality in Ecuador: Regulatory challenges and constitutional guarantees to protect labor rights]. *Verdad y Derecho: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 4(CCGECON), 115-130. <https://doi.org/10.62574/efb1x276>

Agradecimiento

Los autores expresan su agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo por el apoyo académico e institucional brindado durante el desarrollo de la investigación.

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés de naturaleza alguna como parte de la presente investigación.

Fuente de financiamiento

Los autores financiaron completamente la investigación.

Contribución de autoría

Fredy Roberto Hidalgo Cajo: Conceptualización, metodología, validación, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, supervisión.

Cinthya Stefania Montesdeoca Parra: Conceptualización, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, financiamiento, recursos.

Yarelita Noemí Carrasco Benavides: Metodología, investigación, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Karen Esthefanny Atupaña Aucancela: Análisis formal, visualización, financiamiento, recursos.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.