

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Jurisprudencia**

**Observancia del principio de igualdad y no discriminación:  
Análisis sobre la vulneración del derecho al trabajo de las  
personas sexo genéricas diversas (LGBTI+) en el ámbito  
laboral privado ecuatoriano**

**Juan David González Castillo**

**Jurisprudencia**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito  
para la obtención del título de  
Abogado

Quito, 9 de abril de 2021

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Juan David González Castillo

Código: 00139393

Cédula de identidad: 1757584246

Lugar y fecha: Quito, 9 de abril de 2021

## **ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN**

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

## **UNPUBLISHED DOCUMENT**

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

**OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS SEXO GENÉRICAS DIVERSAS (LGBTI+) EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO ECUATORIANO<sup>1</sup>**

**OBSERVANCE OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: ANALYSIS OF THE VIOLATION OF THE RIGHT TO WORK OF PEOPLE WITH DIVERSE GENERIC OR SEX IDENTITIES (LGBTI +) IN THE ECUADORIAN PRIVATE LABOR AREA**

Juan David González Castillo<sup>2</sup>  
jgonzalezc@estud.usfq.edu.ec

**RESUMEN**

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad analizar la observancia del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral privado ecuatoriano, de las personas de identidades sexo genéricas diversas LGBTI+. A tal respecto, se tomará como base la normativa local, los instrumentos internacionales aplicables en el Ecuador y la realidad nacional. Todo esto con el fin de constatar si existe o no vulneración a los derechos de los trabajadores, así mismo establecer si la normativa existente sobre el tema permite el pleno goce y disfrute de los derechos, y así conocer las consecuencias de la discriminación estructural y la violencia simbólica vivida en el espacio laboral.

**PALABRAS CLAVE**

Derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación, comunidad LGBTI+, derechos humanos, derechos laborales, categorías sospechosas, discriminación estructural, violencia simbólica.

**ABSTRACT**

The purpose of this investigative work is to analyze the observance of the principle of equality and non-discrimination in the Ecuadorian private labor environment, of people with diverse LGBTI + gender identities, to conclude whether their right to work is violated. In this regard, the local regulations, the international instruments applicable in Ecuador and the national reality will be taken as a basis. All this to verify whether there is a violation of workers' rights, as well as to establish whether the existing regulations on the subject allow the enjoyment of rights, and thus to know the consequences of structural discrimination and the symbolic violence experienced in the workplace.

**KEYWORDS**

Right to equality, right to non-discrimination, LGBTI+ community, human rights, labor rights, suspicious categories, structural discrimination, symbolic violence.

Fecha de lectura: 13 de mayo de 2021  
Fecha de publicación: 13 de mayo de 2021

---

<sup>1</sup> Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de abogado. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito Dirigido por Belén Alejandra Aguinaga Aguinaga.

<sup>2</sup> DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos en los dispuesto en la Política. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

## SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.- 2. MARCO TEÓRICO.- 2.1. MARCO NORMATIVO.- 3. ESTADO DEL ARTE.- 4. SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD LGBTI+.- 4.1. DISCRIMINACIÓN.- 4.2. VIOLENCIA COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN.- 5. DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO.- 6. ANÁLISIS DE LA IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD MATERIAL.- 6.1 CONDUCTA DEL MERCADO LABORAL.- 6.2. CONSECUENCIAS DE LA INOBSERVANCIA DE LA IGUALDAD MATERIAL.- 7. CONCLUSIONES.

### 1. Introducción.

La igualdad y no discriminación es uno de los principios básicos sobre el cual se asienta el Estado ecuatoriano, consagrados en la normativa nacional, declaraciones, tratados e instrumentos internacionales. Según Nogueira el principio de igualdad tiene su fundamento en “la igual dignidad de todas las personas”<sup>3</sup>, dando así paso al pleno goce y desarrollo de todos los derechos fundamentales. Se funda en deber de respeto entre los ciudadanos y la idea de que las personas siempre tienen que ser tratadas como sujetos libres que logren el pleno goce de sus derechos y sus capacidades.

El reconocimiento del derecho a la igualdad, al igual que otros derechos como la libertad, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad personal, la libertad sexual, el bienestar familia y el derecho a recibir un trato justo y en igualdad de condiciones, se desprende de la noción de dignidad humana y es oponible a todo destinatario<sup>4</sup>. Lo cual implica el derecho a no ser discriminado por razones subjetivas a la persona, como su sexo, su orientación sexual, o identidad de género.

Para Sosa Salazar el principio de igualdad se configura por medio de dos dimensiones, jurídico-formal y material<sup>5</sup>. La primera se configura en conjunto con el principio de igualdad ante la ley, siendo la que más relevancia tiene en los sistemas normativos actuales y es

---

<sup>3</sup> Humberto Nogueira, “El derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y acciones positivas”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte Sección: Estudios*, (2006), 61-80.

<sup>4</sup> *Id.*, 63.

<sup>5</sup> Ver., Édison Guillermo Sosa, Luis Johao Campoverde y Melina Estefanía Sánchez, “Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano”. *Revista Universidad y Sociedad*, (2019), 20-45.

preconcebida como un derecho subjetivo que todas las personas gozan frente al Estado<sup>6</sup>. La segunda, por su parte, es enmarcada como el resultado de las luchas sociales por la búsqueda del cumplimiento de los derechos humanos<sup>7</sup>. Por lo tanto, para Sosa la igualdad es vista como un proceso histórico, que responde a la emancipación humana que ha logrado trascender a un contexto estrictamente jurídico y formal<sup>8</sup>. Esta igualdad idealmente será asumida por los ordenamientos jurídicos, teniendo como objetivo la eliminación de todo tipo de discriminación, prohibiendo así cualquier distinción basada en aspectos subjetivos de la persona, como su raza, sexo, idioma, religión, género u orientación sexual<sup>9</sup>.

Así mismo la igualdad ante la ley y la igualdad material se configuran como un derecho humano y se constituye en un principio imperativo del derecho internacional o principio de *ius cogens*<sup>10</sup> a la no discriminación<sup>11</sup>. La igualdad material depende de la eficacia frente al derecho y frente al legislador, es entendida como el trato otorgado por la ley a las personas, como un límite interpuesto en el ejercicio del poder legislativo<sup>12</sup>.

Si bien, el Estado ecuatoriano ha emitido normativa sobre la protección de los derechos de las personas de identidades sexo-genéricas diversas LGBTI+, los casos de discriminación en contra de la comunidad van en aumento. Según el informe sobre la situación de los derechos humanos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales en el Ecuador 2017<sup>13</sup>, son más de 35 las denuncias públicas que se realizaron a través de organizaciones de la sociedad civil aquel año, alegando discriminación estructural,

---

<sup>6</sup> Ver., Édison Guillermo Sosa, Luis Johao Campoverde y Melina Estefanía Sánchez, “Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano”, párr. 45.

<sup>7</sup> *Id.*, 46.

<sup>8</sup> *Id.*, 48.

<sup>9</sup> Ver., Comisión interamericana de Derechos Humanos, “Compendio de igualdad y no discriminación, estándares Interamericanos” (2019). 135-136.

<sup>10</sup> Ver., Convención de Viena sobre el Derechos de los Tratados, artículo 53, “norma imperativa de derecho internacional general [...] aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter”.

<sup>11</sup> Corte Interamericana De Derechos Humanos, Opinión Consultiva Oc-24/17, 24 de noviembre de 2017.

<sup>12</sup> Ver., Encarnación Carmona, “El Principio De Igualdad Material En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional”, *Revista de Estudios Políticos: Nueva Época*, (2000) 265-290.

<sup>13</sup> Ver., Bernarda Freire, “Proyecto Adelante con la diversidad Sexual Informe Sobre La Situación De Los Derechos Humanos De Las Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans E Intersexuales En El Ecuador 2017”, *Revista Digital Feminista Sendas* (2018) 58-61.

acoso laboral, violencia simbólica o micro agresiones en sus lugares de trabajo, ya sea por su empleador, o sus compañeros de trabajo<sup>14</sup>.

La siguiente investigación tiene como objeto analizar la observancia al principio de igualdad y no discriminación, respecto del acceso al derecho al trabajo de las personas sexo-genéricas diversas LGBTI+ en el ámbito laboral privado. Considerando el derecho al trabajo como uno de los factores más importantes que estructuran las relaciones sociales, y un derecho fundamental para la realización y goce de otros derechos. Así mismo, se analizará el alcance de la norma emitida con respecto a la protección de los derechos de los trabajadores, para así comprobar el nivel de cumplimiento del Estado en relación con la garantía de derechos de la comunidad LGBTI+, logrando un análisis sobre el cumplimiento de la igualdad material en la normativa ecuatoriana vigente, y si esta se constata en la realidad social que vive la comunidad.

En cuanto a la metodología de análisis, se utilizará el método de investigación empírica, con la recolección de datos de manera sistemática, para determinar el alcance de la norma, y concluir si se vulneran los derechos de los trabajadores o no. Al igual que el método sociológico, ya que se funda en la idea de que el derecho es producto social y por ende no es indiferente a la relación social que lo regula<sup>15</sup>. Logrando así un acercamiento entre el sistema normativo y la realidad social.

## **2. Marco teórico.**

### **2.1. Base normativa.**

La Constitución de la República del Ecuador (en adelante Constitución), en su artículo 11 consagra al principio a la igualdad, y acceso a los mismos derechos, deberes y oportunidades para todas los ciudadanos, de igual manera tácitamente contempla las razones subjetivas a las personas por las cuales no podrán ser discriminadas.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud,

---

<sup>14</sup> *Id.*, 60.

<sup>15</sup> *Ver.*, Gabriel Álvarez, “La investigación jurídica como un instrumento de mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje del Derecho”, *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica Del Derecho*, ISSN 0719-5885, (2014), párr. 35.

portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad<sup>16</sup>.

El Estado debe tomar un rol activo en conjunto con los ciudadanos, como las organizaciones de la sociedad civil, para hacer efectivas las disposiciones legales contempladas en las normas vigentes. Estas deben estar encaminados a la justicia social, la solidaridad, la democracia y el respeto por los derechos fundamentales. En palabras de Marco Morales:

El Estado Social de Derecho, no es sólo aquel que está limitado por la ley, es aquel que tiene como meta, progresivamente, ir cristalizando las declaraciones que constan en los textos constitucionales, internacionales y legales, transformando dichas manifestaciones en una realidad tangible<sup>17</sup>.

La Constitución en su artículo 424 establece el orden jerárquico de aplicación de las normas, siendo ésta la norma suprema, la cual prevalecerá sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico<sup>18</sup>. Además, en su artículo 424 párrafo 2 consagra que:

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público<sup>19</sup>.

En consecuencia de lo anterior, el reconocimiento del principio *pro homine* se contempla en el artículo 11.5 de la Constitución al establecer que:

En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia<sup>20</sup>.

La validez de la norma no depende solo de su creación, sino del cumplimiento u observancia en la correspondencia de sus contenidos, los cuales deben guardar armonía, con

---

<sup>16</sup> Artículo 11 numeral 2, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>17</sup> Marco Morales Tobar, "Derechos Humanos Y Tratados Que Los Contienen En El Derecho Constitucional Y La Jurisprudencia De Ecuador." *Revista online Ius et Praxis Vol. 9*, (2003), 1-20.

<sup>18</sup> *Ver.*, Artículo 424, Constitución de la República del Ecuador, R.O. 449, 20 de octubre de 2008, reformada por última vez R.O. Suplemento 181 de 15 de febrero de 2018.

<sup>19</sup> Artículo 424, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>20</sup> Artículo 11, numeral 5, Constitución de la República del Ecuador, 2008.



los principios, reglas y valores manifestados en la Constitución<sup>21</sup>. El contenido esencial de los derechos no puede ser violentado o disminuido por la supremacía de la Constitución, debe de reconocer a la dignidad humana “como un elemento superior y anterior al Estado”<sup>22</sup>. De acuerdo con lo anterior, el principio *pro homine*, se entiende como un elemento transversal, el cual atraviesa todo el sistema jurídico, y logra la integración de normas nacionales e internacionales. Tanto las normas nacionales, así como internacionales, conforman el bloque de constitucionalidad y deben ser aplicadas sin distinción por los operadores de justicia, donde se prevea la vigencia y protección de los derechos humanos<sup>23</sup>.

La norma establece al principio *pro homine* como un método de interpretación jurídica, el cual busca el mayor beneficio para la persona, remitiéndose a la norma más amplia o con una protección más extensa al tratarse de derechos humanos, o cuando la seguridad, integridad y protección de la persona se encuentre en riesgo<sup>24</sup>. Por ende, todos los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que el Estado ecuatoriano ha ratificado, donde se reconozcan derechos de forma más favorable que en la Constitución, prevalecerán sobre ésta.

Lo anterior en concordancia con el Informe sobre violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América, emitido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) se recomienda a los Estados:

Adoptar leyes amplias para combatir la discriminación, incluyendo la protección contra la discriminación con base en la orientación sexual y la identidad de género. Los Estados deben reconocer en su marco normativo los derechos humanos a todas las personas, sin discriminación alguna sobre la base de la orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal. La CIDH considera que para prevenir y combatir la violencia contra las personas LGBTI, los Estados deben adoptar un marco jurídico que específicamente proteja a las personas contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género o diversidad corporal (por el hecho de ser intersex), debido al vínculo inherente entre violencia y discriminación que se examinó en el segundo capítulo de este informe<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Ver., Luigi Ferrajoli, “La democracia constitucional”, *Christian Courtis, comp., Desde otra mirada*, 2001, 261-262.

<sup>22</sup> Danilo Alberto Caicedo, “El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución”, *Revista de Derecho, UASB* No. 12, (2009), 1-30.

<sup>23</sup> *Id.*, 12.

<sup>24</sup> *Id.*, 15.

<sup>25</sup> Ver., Informe de la Comisión interamericana de derechos humanos, sobre Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, Doc. 36, 12 noviembre 2015.

Para Mejía Caez la visión clásica de la soberanía del Estado se ha transformado, dejando atrás la idea de que el Estado se concibe como una fortaleza cerrada y que nadie puede intervenir en sus decisiones<sup>26</sup>, para dar paso a un sistema de protección internacional que vele por los derechos y la dignidad humana aun sobre los interés de cada Estado. El principio de igualdad y no discriminación tiene un reconocimiento universal en diferentes instrumentos internacionales<sup>27</sup>, su aplicación y alcance no se agota en los instrumentos ya emitidos. Al contrario, eventualmente organismos internacionales como la Organización de los Estados Americanos (en adelante OEA) y la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), por medio de distintos mecanismos como por ejemplo las relatorías especiales de la CIDH y la ONU, emiten recomendaciones que logran generar en los diferentes Estados mecanismos de acción positiva para la emisión de normas especializadas tomando como base estos principios, para la protección de los derechos de igualdad y no discriminación.

Como parte del Informe anual del Consejo Permanente a la Asamblea General de junio 2016 en Promoción y Protección de Derechos Humanos<sup>28</sup>, aprobada en la tercera sesión plenaria, celebrada el 21 de junio de 2017, el cual se busca la protección de los derechos de las personas de identidades sexo genéricas diversas LGBTI+; se estipula que este grupo social está sujeto a diversas formas de violencia y discriminación basada en aspectos subjetivos como orientación sexual e identidad de género. El informe concluye que aún existe un desafío constante para los estados respecto de la promoción y protección de los derechos de la comunidad LGBT+<sup>29</sup>.

Por lo cual el Consejo recomienda a los estados miembros “Condenar todas las formas de discriminación y actos de violencia por motivos de orientación sexual e identidad o

---

<sup>26</sup> Ver., Miguel Ramón Mejía “El derecho internacional de los derechos humanos, un nuevo concepto”, *Revista Jurídica Justicia* Vol. 22 Núm. 32, (2017), 60-67.

<sup>27</sup> Ver., Instrumentos internacionales como: como: La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo 2, en el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos de 1953, en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, así como en el artículo 1 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969.

<sup>28</sup> Ver., Informe anual del Consejo Permanente a la Asamblea General, sobre la “Promoción Y Protección De Derechos Humano” AG/doc.5565/17, 21 de junio de 2017.

<sup>29</sup> Ver., Informe anual del Consejo Permanente a la Asamblea General, sobre la “Promoción Y Protección De Derechos Humano”, párr. 9.

expresión de género”<sup>30</sup>. Es preciso que el Estado tenga un accionar eficiente y rápido en la reforma de sus ordenamientos internos, para así romper con las barreras que enfrentan las personas gays, lesbianas, trans, bisexuales e intersexuales. De igual manera alienta a los estados a que “consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación y violencia contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género”<sup>31</sup>. El accionar de los estados juega un papel fundamental en la mitigación de la discriminación y violencia ejercida en contra de la comunidad LGBTI+ el acoger las recomendaciones del Consejo ayuda a generar una mayor visibilización de los derechos de las personas parte de la comunidad y en general de aquellas que necesitan una mayor protección y observancia por parte de los estados.

El distrito metropolitano de Quito por medio de la Ordenanza Metropolitana No. 204<sup>32</sup>, emitida el 20 de diciembre del 2007, fue la primera aproximación a la generación de políticas públicas inclusivas que promuevan el respeto y reconocían la diversidad sexual y de género como parte de los habitantes de la ciudad. De igual manera en el artículo 2 de dicho órgano, se estableció la implementación de políticas de acción positiva, que ayuden a luchar en contra del estigma, discriminación por orientación sexual, y cualquier expresión de homofobia<sup>33</sup>. Esta ordenanza muestra el compromiso del municipio de Quito, en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, y grupos LGBTI+ la responsabilidad de promover programas de sensibilidad, y atención en aquellos casos de violencia en contra de la comunidad.

Años después por medio del informe No. IC-O-2014-119 de abril del 2014, expedido por la Comisión de Equidad Social y Género<sup>34</sup>, se emite la ordenanza sustitutiva de la ordenanza metropolitana No. 204, por la cual se busca instaurar el respeto y la inclusión de la diversidad sexo genérica en el todo el Distrito Metropolitano de Quito. La ordenanza 544

---

<sup>30</sup> *Id.*, párr. 1.

<sup>31</sup> *Ver.*, Informe anual del Consejo Permanente a la Asamblea General, sobre la “Promoción Y Protección De Derechos Humano”, párr. 2.

<sup>32</sup> *Ver.*, Ordenanza Metropolitana No. 204. Informe No. IC-2007-753, 21 de noviembre del 2007, Comisión de Equidad Social y Género, Estado Derogada.

<sup>33</sup> *Ver.*, Artículo 2, Ordenanza Metropolitana No. 204.

<sup>34</sup> *Ver.*, Ordenanza Metropolitana 544, No. IC-O-2014-119 de abril del 2014, expedido por la Comisión de Equidad Social y Género. Estado: Vigente.

tiene como finalidad, el implementar mecanismos que logren reafirmar el cumplimiento de los derechos de todos los ciudadanos, sin distinción alguna de su identidad sexo-genérica, incluir políticas de acción afirmativa que logren la inclusión de la comunidad LGBTI+ y, “eliminar la discriminación en función de la diversidad sexo-genérica, fortaleciendo el reconocimiento y la construcción de la identidad de género y orientación sexual desde temprana edad”<sup>35</sup>.

Esta ordenanza consigue establecer mecanismos claros para la defensa de los derechos humanos, así como la formación de una mesa representativa LGBTI+, la cual será la encargada de la inclusión social en el Distrito Metropolitano de Quito, tendiendo como parte de sus funciones el fortalecimiento de la participación ciudadana de personas sexo-genérica diversas, con el fin de difundir una cultura de respecto a la diversidad<sup>36</sup>. El hecho de generar centros de diálogo logra una mayor visibilización, no solo de la existencia de la comunidad, sino también de sus necesidades, lo cual evidencia cual es la situación real que viven las personas dentro de la ciudad, y así generar proyectos que promuevan la protección de sus derechos.

### **3. Estado del arte.**

Para Rabossi, las desigualdades sistemáticas responden a una época histórica determinada, así al revisar el contenido de un sistema jurídico antiguo permite advertir como el derecho protegía o evitaba dichas diferencias, parte del presupuesto de que cada persona dentro de la sociedad poseía un estatus determinado, el cual era interpuesto por factores externos a su voluntad y sobre los cuales carecía de control<sup>37</sup>. De tal manera en los sistemas jurídicos más antiguos, la posición legal de cada persona dependía de si había nacido libre, o esclavo, de ser nativo o extranjero, se ser noble o villano, o de ser hombre o mujer, etc<sup>38</sup>. El principio de no discriminación puede formularse para Rabossi de la siguiente manera: “a

---

<sup>35</sup> Ver., Artículo 1, Ordenanza Metropolitana 544.

<sup>36</sup> Ver., Artículo 3, Ordenanza Metropolitana 544.

<sup>37</sup> Ver., Eduardo Rabossi. “Derechos Humanos: El Principio De Igualdad Y La Discriminación”, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (1990), 175-192.

<sup>38</sup> Ver., Eduardo Rabossi. “Derechos Humanos: El Principio De Igualdad Y La Discriminación”, 180.

menos que exista una razón reconocida como relevante y suficiente, según algún criterio identificable y aceptado, ninguna persona puede ser preferida a otra"<sup>39</sup>.

En la misma línea, para Nogueira el derecho de igualdad ante la ley constituye un derecho subjetivo, consiste en la facultad o atributo inherente a toda persona de no ser objeto de discriminación, o a un trato discriminatorio basado en diferencias arbitrarias<sup>40</sup>. Así mismo dentro del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho de no discriminación es reconocido como uno de los derechos más básicos del ser humanos, el cual ha sido elevado a la categoría de *ius cogens*, ya que no admite exclusión, ni alteración alguna sobre la norma<sup>41</sup>. Siguiendo a Nogueira la discriminación es definida “como la desigualdad de tratamiento de las personas carente de justificación objetiva y razonable”<sup>42</sup>.

Por su parte Bayefsky establece, que el derecho de igualdad o disposición de no discriminación deben ser estudiadas desde dos dimensiones estructurales que afectarán sus capacidades sustantivas, autónoma o la subordinada y la abierta o restringida<sup>43</sup>. La primera se refiere a si las disposiciones emitidas son autónomas o auto sustentadas, como por ejemplo el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>44</sup>, en parte establece que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de [...]”<sup>45</sup>.

Es así como la igualdad ante la ley y el derecho sin discriminación a igual protección en la ley, están garantizados en la norma mismas, y no solo en el contexto de una amenaza hacia otro derecho sustantivo que pueda ser reconocido en el mismo pacto<sup>46</sup>. El artículo 26, por sí solo contiene un derecho autónomo el cual prohíbe la discriminación de hecho o de

---

<sup>39</sup> *Id.*, 176.

<sup>40</sup> *Ver.*, Humberto Nogueira, “El derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y acciones positivas”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte Sección: Estudios* (2006), 64-100.

<sup>41</sup> *Id.*, 90.

<sup>42</sup> *Id.*, 97.

<sup>43</sup> *Ver.*, Anne Bayefsky, “El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional”, *Human Rights Law Journal*, (1990), 1-34.

<sup>44</sup> *Ver.*, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Nueva York, 16 de diciembre de 1966, ratificado por el Ecuador 24 de septiembre del 2009.

<sup>45</sup> Artículo 26, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1996.

<sup>46</sup> *Ver.*, Anne Bayefsky, “El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional”, *Human Rights Law Journal*, (1990), 1-34.

derecho. Este instrumento hace referencia a las obligaciones que son impuestas a los Estados Partes del Pacto, en lo que respecta a la emisión y aplicación de sus leyes<sup>47</sup>. A diferencia de la igualdad subordinada, la cual prohíbe la discriminación solamente en las libertades y derechos que los instrumentos regulan y contemplan<sup>48</sup>. Como por ejemplo el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>49</sup> o el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>50</sup>.

La segunda dimensión estructural del alcance de una norma de igualdad y no discriminación que estudia Bayefsky es, si la norma es abierta o restringida<sup>51</sup>. Una disposición es abierta respecto de los posibles motivos de la discriminación, por ejemplo, en la Carta de Naciones Unidas, “los derechos humanos y libertades fundamentales deben respetarse sin distinción en cuanto a un número limitado de motivos establecidos: raza, sexo, idioma y religión”<sup>52</sup>. Otro ejemplo se encuentra en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los derechos expresados se ejercerán sin discriminación respecto a una lista fija pero que contiene motivos mucho más amplios<sup>53</sup>. En similar sentido, el artículo 11, numeral 7 de la Constitución Ecuatoriana, al establecer:

El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento<sup>54</sup>.

Así como el artículo 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>55</sup> en adelante (CADH), son cláusulas de dimensión estructural abierta. El uso de la frase “sin distinción alguna” como en la Declaración Universal de Derechos Humanos, prohíben la discriminación sobre la base de un número de motivos claramente abierto o indefinido<sup>56</sup>. La

---

<sup>47</sup> *Id.*, 11.

<sup>48</sup> *Id.*, 12.

<sup>49</sup> Artículo 2, Convención sobre los Derechos del Niño, 20 de noviembre de 1989, ratificado por el Ecuador en 1990.

<sup>50</sup> Artículo 2, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<sup>51</sup> *Ver.*, Anne Bayefsky, “El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional”, 15.

<sup>52</sup> Carta de las Naciones Unidas, San Francisco, 26 de junio de 1945, ratificada por el Ecuador el 21 de diciembre de 1945.

<sup>53</sup> *Id.*, párr. 60.

<sup>54</sup> Artículo 11, numeral 7. Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>55</sup> Convención Americana sobre derechos humanos, San José de Costa Rica, 22 de noviembre de 1969, ratificada por el Ecuador el 12 de agosto de 1977.

<sup>56</sup> Carta de las Naciones Unidas, 1945.

emisión de una norma de igualdad y no discriminación que sea de dimensión estructural abierta o indeterminada, tendrá un resultado interpretativo particularmente significativo, ayudaría a determinar si una distinción específica viola el principio de no discriminación, ya que cada motivo invoca por sí solo dicho principio<sup>57</sup>.

#### **4. Situación de la comunidad LGBTI+.**

Las siglas LGBTI+<sup>58</sup>, son usadas por un grupo social diverso que no se ajustan a los estándares tradicionales o generalmente aceptados por la sociedad. Las personas de parte de la comunidad LGBTI+, sufren de un trato desigual y discriminatorio basado en juicios de valor errados sobre los roles de género preconcebidos por la sociedad del comportamiento femenino y masculino<sup>59</sup>. Históricamente el rechazo hacia las personas de identidades sexo genéricas diversas en el Ecuador ha significado desafíos constantes en la protección y reconocimiento de sus derechos, llegando a ser criminalizadas, perseguidas y encarceladas<sup>60</sup>. Esta rechazo es resultado de la inacción del gobierno en la emisión de políticas públicas que respondan a la necesidad de este grupo social vulnerable.

Por los antecedentes expuestos anteriormente, la comunidad LGBTI+ sufre constantemente de discriminación estructural, violencia simbólica y tratos desiguales por parte de un grupo social diferente. El rechazo y el uso de términos despectivos para referirse a las personas de identidades sexo genéricas diversas, crea una grieta en la sociedad, la cual es Estado por medio de la norma debe de resolver, y velar porque esta sea aplicada.

---

<sup>57</sup> Ver., Anne Bayefsky, "El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional" 18.

<sup>58</sup> Ver., Conceptos: lesbiana, es aquella mujer que siente atracción física o romántica hacia otra mujer. Gay describe a un hombre cuya afinidad física y sentimental es hacia otro hombre. El termino Bisexual, es utilizado para describir aquellas personas que sienten afinidad o atracción sexual y emocional hacia mujeres y hombres. Transgénero describe aquellas personas cuya identidad de género y/o expresión de género difiere del sexo asignado al nacer. Transexual describe aquellas personas que traicionan por medio de hormonas o cirugía al sexo deseado. Intersexual hace referencia aquellas personas que nacieron con variaciones corporales en sus genitales, y niveles hormonales. El signo + hace referencia a todas las identidades que pueden resultar de la variación de las personalidades de las personas, como Queer, Travesti, Drag, Asexual, etc.

<sup>59</sup> Ver., Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, "El trabajo con minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas y pueblos indígenas durante el desplazamiento forzado", (2011).

<sup>60</sup> Ver., Mónica León, "El trabajo sexual como actividad laboral en Ecuador", *Serie Magíster*, Vol. 260, (2019). 1-40.

#### **4.1. Discriminación.**

El artículo 1.1 de la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia define a la discriminación como:

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes<sup>61</sup>.

La discriminación se basa en motivos subjetivos de las personas como su nacionalidad, su sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, religión o idioma. De igual manera puede llegar a tener su fundamento en condiciones físicas o mentales sobre las cuales las personas no pueden generar un cambio<sup>62</sup>. En este sentido, la discriminación tiene como resultado una restricción en el desarrollo de las potencialidades de las personas, ya que éstos no tienen acceso a los mismos servicios, recursos, u oportunidades, contrario al trato que tendría otro grupo social. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) en la Opinión Consultiva Solicitada por la República de Costa Rica Identidad de Género, e Igualdad y no Discriminación a Parejas del Mismo Sexo, determina que dotar a un grupo social con cierto privilegio y por el contrario tratar con hostilidad a otro y así limitando el goce de sus derecho resultaría discriminatorio<sup>63</sup>. Para la Corte la noción de igualdad responde directamente a la unidad de la naturaleza humana, y generar un trato sin discriminación es indispensable para dignidad de las personas<sup>64</sup>.

En efecto la discriminación no tiene como fundamento un hecho aislado, sino que es consecuencia de las reproducciones colectivas e historias de rechazo hacia lo diferente o lo que no corresponde a la generalidad. La discriminación es originada por las distintas relaciones culturales y sociales, que corresponden a un periodo histórico en específico, la mayoría de las veces formadas por juicios preconcebidos y estereotipos que acogemos en el hogar o en el medio social en el que nos desarrollamos.

---

<sup>61</sup> Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, La Antigua, Guatemala, 5 de junio de 2013, ratificada por el Ecuador el 06 de junio del 2013.

<sup>62</sup> Ver., Artículo 2, Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.

<sup>63</sup> Ver., Opinión Consultiva Oc-24/17, 24 de noviembre de 2017.

<sup>64</sup> *Id.*, párr. 90.



En este orden de ideas, resulta importante contextualizar lo que la doctrina ha denominado discriminación estructural, la cual distingue entre la discriminación de trato y la discriminación de estatus o también llamada subdiscriminación<sup>65</sup>. La primera responde a la ruptura de la igualdad en un grupo social determinado; mientras que la discriminación de estatus se refiere a aquella existente entre individuos de dos grupos sociales diferentes, producto de la estructuración del orden social<sup>66</sup>. Este tipo de discriminación toma relevancia en la esfera privada, como la familia, el lugar de trabajo, u otros sectores privados de la sociedad. En el ámbito laboral corresponde a aquella ejercida por el empleador en contra de sus empleados, la cual afecta no solo a un sujeto, sino que se reproduce en la afectación de todo un grupo social en específico.

#### **4.2. Violencia como factor de discriminación.**

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH)<sup>67</sup>, en su Informe sobre La Violencia Contra Las Personas LGBTI+, establece que la violencia se basa “en las manifestaciones del deseo del perpetrador de castigar, expresiones, comportamientos o cuerpos que difieren de la norma, y los roles de género tradicionales o que son contrarios al sistema binario hombre/mujer”<sup>68</sup>. La violencia es ejercida en contra de las personas que no cumplen los estándares socialmente aceptados, tanto en su comportamiento, como en su apariencia. Es el caso de las demostraciones públicas de afecto entre personas del mismo sexo, o las expresiones de feminidad presentes en hombres o de masculinidad presentes en mujeres<sup>69</sup>.

Como parte de los tipos de violencia presentes en la sociedad, se desprende la violencia simbólica o micro agresiones. Martínez Guzmán<sup>70</sup>, define a la violencia simbólica como un conjunto de esquemas perceptuales y cognitivos, o de estructuras simbólicas que

---

<sup>65</sup> Ver., Claudia Iriarte, “La discriminación estructural de género y su recepción sistémica en el sistema de derechos humanos” *Anuario de derechos humanos, Revista Académica de la Universidad de Chile*, No. 14 (2018), 54-70.

<sup>66</sup> *Id.*, 60.

<sup>67</sup> Ver. La CIDH es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano.

<sup>68</sup> Informe de la Comisión interamericana de derechos humanos, sobre Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, párr. 70.

<sup>69</sup> *Id.*, párr. 73.

<sup>70</sup> Ver., Antar Martínez Guzmán, Lupicinio Íñiguez, “Discursive practices and symbolic violence against the LGBT community within the university setting.” *Revista Paidéia*, Vol. 27 (2017), 367-375.

radican en el contexto ordinario de las personas, y que pasan a ser parte de su comportamiento normal o natural, este comportamiento es parte de un contexto social e histórico determinado<sup>71</sup>. Es por esta razón que el uso de términos despectivos dentro de nuestro hogar, universidad o lugar de trabajo pueden provocar otras formas de violencia más directas. Lo anterior, debido a que la sociedad tiende a generar un patrón de reproducción basado en prejuicios y estereotipos errados acerca de cómo debería de ser el comportamiento de las personas, contribuyendo así al estigma y la segregación de las personas parte de la comunidad LGBTI+.

Las patrones de violencia ejercidos en contra de un grupo social, encuentran su razón “en la propia organización de las sociedad”<sup>72</sup>. La violencia como factor de discriminación se ata al ámbito laboral al contemplar prejuicios, en su apariencia o comportamiento, que nada tienen que ver con las capacidades de un trabajador para desempeñar un cargo. La violencia es un tipo de discriminación que refuerza la idea de que un grupo social es mejor que otro, o se encuentra en una categoría superior. Es complicado imaginar el impacto negativo que puede tener este tipo de rechazo en el desarrollo de la personalidad de las personas parte de la comunidad, más un cuando se tiende a normalizar este tipo de comportamiento.

El Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos<sup>73</sup>, señala que cualquier tipo de violencia ejercida en contra de las personas LGBTI+ constituye un forma de “violencia de género”<sup>74</sup>, donde se somete a la víctima a actos de violencia de índole sexual, verbal o psicológica, con el ánimo de castigar la conducta que no responde a lo que socialmente se espera de comportamiento de uno y otro sexo. La llamada violencia por prejuicio, responde a la comprensión de la violencia como un fenómeno social mas no como un hecho aislado<sup>75</sup>. Tal violencia necesita de un contexto y complicidad social, ya que es

---

<sup>71</sup> *Id.*, 370.

<sup>72</sup> *Ver.*, Procuraduría General del Estado de México, “La violencia como forma de Discriminación”, *Campaña del secretario General de las Naciones Unidas: UNETE*, (2017), 1-12.

<sup>73</sup> *Ver.*, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*.

<sup>74</sup> Informe de la Comisión interamericana de derechos humanos, *Violencia contra Personas Lesbianas, sobre Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*, párr. 27.

<sup>75</sup> *Id.*, párr. 18.

ejercida en contra de grupos sociales específicos, como resultado de la reproducción de micro agresiones generalmente normalizadas.

## **5. Derecho al trabajo como derecho humano.**

El Estado ecuatoriano contempla al derecho al trabajo como fuente de desarrollo social y fuente de producción económica, es la manera en la cual el pueblo ecuatoriano puede mantener estándares básicos de vida digna, los cuales se reproducen en la garantía de otros derechos, como el acceso a la salud, o la educación<sup>76</sup>. Por lo cual, el Estado debe de garantizar que las oportunidades laborales sean justas al igual que la correcta remuneración, donde el trabajador desempeñe su trabajo en un ambiente saludable, libremente escogido y aceptado.

Para Miguel Reale, el derecho es la unión de tres aspectos primordiales: la realidad social, el valor y la norma, los cuales se complementan entre sí y deben ser observados por el legislador y el aplicador del derecho<sup>77</sup>. Se funda en la idea de que el reconocimiento de cualquier tipo de derecho tiene que responder a una pretensión moral justificada, que al momento de ser generalizada se convierte en norma. Estas pretensiones morales son el resultado de una realidad cultural o social, que experimenta el hombre<sup>78</sup>. El Ecuador contempla el derecho al trabajo como deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal, por el cual el Estado tiene que velar por su cumplimiento, su regulación responde al acceso a este de manera justa y en igualdad de oportunidades<sup>79</sup>.

El Código de Trabajo como instrumento especializado en la regulación entre los empleadores y trabajadores contempla al trabajo como un derecho y un deber social, de igual manera establece que “El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”<sup>80</sup>. De igual manera, el Código contempla diferentes actuaciones que los empleadores deben prever para mantener un lugar de trabajo armonioso, donde se logre el respeto a las diversidades y diferencias entre los empleados, y que sea el

---

<sup>76</sup> Ver., Artículo 33, Constitución de Ecuador, 2008.

<sup>77</sup> Ver., Miguel Reale, “Teoría tridimensional del derecho. Una visión integrada del derecho”, *Madrid: Editora Tecnos*, (1997), 45-50.

<sup>78</sup> *Id.*, 47.

<sup>79</sup> Ver., Danilo Caicedo, “Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad”, *Serie Justicia Y Derechos Humanos Neoconstitucionalismo Y Sociedad*, (2010).

<sup>80</sup> Artículo 2, Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005, Reformado por última vez 22 de junio de 2020.

respeto el valor rector de la relación entre empleado y empleador. Así como lo estipula en su artículo 24 numeral 36:

Será obligación del empleador: Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleado<sup>81</sup>.

En lo referente a normativa internacional, el artículo 23 Declaración Universal Derechos Humanos en su numeral 1 consagra que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”<sup>82</sup>. El artículo 23 expone en su numeral 1 y 2, que las razones por las cuales una persona debe ser convocada a un trabajo deben corresponder únicamente a su capacidad intelectual para desempeñarlas<sup>83</sup>. El general un trato discriminatorio debido a algún elemento subjetivo de la persona, iría en contra de este instrumento internacional, esto en vista de la inexistencia del seguimiento que debe hacer el Estado al sector privado como empresas, universidades y demás instituciones privadas, en el cumplimiento de la ley para prever la igualdad en este sector económico y productivo. Por lo dicho, la falta de diligencia por parte de los estados en la prevención de los actos discriminatorios realizados por los particulares responde a un violación de los instrumentos internacionales y por ende una violación al derecho al trabajo como derecho humano, ya que este “constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana, y logra expandir su importancia a un ámbito social, económico y político”<sup>84</sup>.

Igualmente, el Convenio Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación de 1958<sup>85</sup> el cual Ecuador ratificó, establece en su artículo 1 inciso B: que será catalogada como discriminación cualquier exclusión basada en motivos de religión, etnia, opinión política, sexo, nacionalidad, origen social, o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que

---

<sup>81</sup> Artículo 24 numeral 36, Código del Trabajo.

<sup>82</sup> Declaración Universal sobre Derechos Humanos, 1948, ratificada por el Ecuador el 10 de diciembre de 1948.

<sup>83</sup> *Ver.*, Artículo 23, numeral 1, Declaración Universal sobre Derechos Humanos, 1948.

<sup>84</sup> Artículo 23, numeral 2, Declaración Universal sobre Derechos Humanos, 1948.

<sup>85</sup> *Ver.*, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, o Convenio sobre la discriminación, Ginebra, 1958, ratificado por el Ecuador el 10 julio 1962.

tenga como consecuencia la anulación la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación<sup>86</sup>.

Si bien el artículo 1 del Convenio no logra expresar a la orientación sexual o la identidad de género como una categoría que requiera un atención especial respecto de la oportunidad de acceso a trabajo o de oportunidades igualitarias de promoción de un cargo, el hecho de que se restrinja la oportunidad de acceso a un empleo, el despido de este o los malos tratos por razón de su orientación sexual, o identidad de género, sería contrario al convenio y por ende inconstitucional.

Según el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>87</sup>, reconoce el derecho al trabajo a todas las personas en condiciones equitativas y satisfactorias, donde se cumpla el derecho a la seguridad laboral e igualdad de remuneración<sup>88</sup>. Al igual que en su artículo 11 estipula que “los Estados parte del pacto reconocerán el derecho de todas las personas al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”<sup>89</sup>.

En consecuencia, el Estado ecuatoriano, es un Estado constitucional de derechos y justicia social<sup>90</sup>, que debe velar por el cumplimiento de las normas vigentes y que estas sean respetadas de forma constante y progresiva por los ciudadanos. Si se logra romper la brecha de las desigualdades entre los grupos sociales existentes en el país y por el contrario se acoge la diversidad de las personas, las normas lograran su materialización. De esta manera, el derecho al trabajo debe ser una realidad tangible para todos ciudadanos, donde sean sus capacidades intelectuales y requisitos propios de la labor, los únicos requisitos para acceder a un cargo, y así recibir un trato justo, basado en los principios de igualdad y no discriminación.

---

<sup>86</sup> Ver., Artículo 1, Inciso B. Convenio Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación de 1958.

<sup>87</sup> ONU: Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, 16 de diciembre de 1966, 16 diciembre 1966, ratificado por el Ecuador 24 de septiembre del 2009.

<sup>88</sup> Ver., Artículo 7, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>89</sup> Artículo 11, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>90</sup> Ver., Artículo 1, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

## 6. Análisis de la igualdad formal e igualdad material.

En los estados democráticos actuales la igualdad formal cobra una mayor relevancia, la expectativa de tener una sociedad igualitaria refuerza el ideal sobre cómo se deben regular las normas y por ende el Estado. Esta igualdad jurídica, responde a la necesidad de que sean reconocidos de manera inherente e inalienable todos los derechos a todos los ciudadanos<sup>91</sup>. Siguiendo el pensamiento de Seco, “la igualdad en una de las categorías políticas centrales de la modernidad y sus procesos como lo es la democratización y la secularización”<sup>92</sup>.

La Corte Constitucional del Ecuador ha señalado que la igualdad formal y material y la prohibición de discriminación se encuentran estipulados por la norma constitucional en los artículos 3, numeral 1, artículo 11, numeral 2 y artículo 66, numeral 4, además de su reconocimiento internacional por parte del Estado ecuatoriano en la ratificación de diferentes instrumentos internacionales, así como: la Convención Americana sobre Derechos Humanos o la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>93</sup>. La no discriminación, la igualdad material y formal constituyen principios básicos y necesarios para la protección de los derechos humanos, de tal manera se logra constituir un principio *erga omnes* y de *ius cogens*<sup>94</sup>.

El artículo 11 enumera de forma taxativa los criterios por los cuales nadie podrá ser discriminado, y les otorga la distinción de categorías sospechosas, las cuales responden al interés especial por parte del Estado en la protección de grupos sociales en específico. Estos grupos necesitan de una mayor protección, ya que históricamente han sido puestos en situaciones de desventaja o de desprotección por el legislador o por la sociedad.

De igual manera la Constitución en su artículo 66 numeral 3 establece el derecho a la integridad personal el cual incluye “Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda

---

<sup>91</sup> Ver., José María Seco Martínez, “De la igualdad formal a la igualdad material. Cuestiones previas y problemas por revisar” *revista de filosofía del derecho y derechos humanos*, No. 36, (2017), 55-89.

<sup>92</sup> José María Seco Martínez, “De la igualdad formal a la igualdad material. Cuestiones previas y problemas por revisar”, (2017), 60.

<sup>93</sup> Ver., Caso No. 1894-10-JP, Corte Constitucional del Ecuador, 04 de marzo de 2020, párr. 36.

<sup>94</sup> *Id.*, párr. 37.

forma de violencia [...]”<sup>95</sup>. Y en su numeral 4 estipula “El derecho a la igualdad formal, igualdad material, y no discriminación”<sup>96</sup>.

Lamentablemente la intención constitucional aún no se logra divisar en toda la normativa ecuatoriana vigente. Si bien el Código de Trabajo logra implementar en sus artículos obligaciones de respeto y de desarrollo progresivo en el trato a trabajadores de la comunidad LGBTI+, aún existe un sesgo en la aplicación de la norma, diferenciando entre aquellas personas heterosexuales y personas de identidades sexo genéricas diversas. Este es el caso del artículo 195.3 del Código de Trabajo. Donde le es negada la oportunidad de reintegro a un trabajador parte de la comunidad LGBTI+ solo por su orientación sexual<sup>97</sup>.

Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro<sup>98</sup>.

Es menester del Estado, y de todo su armamento normativo, lograr la igualdad formal, la cual se traduzca en una igualdad material. El fin del Estado y de todo el sistema político democrático que ha instaurado el Ecuador y que la Constitución garantiza, es generar en todos los ciudadanos condiciones de vida digna, lo cual se evidencia en el pleno goce de otros derechos, donde el acceso a estos no se vea violentado o restringido por ninguna institución gubernamental o instituciones del ámbito privado.

En consecuencia, para generar un trato diferenciado por razón de género, sexo u orientación sexual sea en ámbito laboral o en cualquier situación, se necesita un estudio mayor donde deba aplicarse un escrutinio estricto, y una justificación objetiva, ya que la razón para justificar diferencia entre un grupo social y otro recae en la necesidad de alcanzar un objetivo constitucional necesario e imperioso<sup>99</sup>. La vulneración al principio de igualdad

---

<sup>95</sup> Artículo 66 numeral 3, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>96</sup> Artículo 66 numeral 4, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>97</sup> Ver., Artículo 195.3, Código del Trabajo.

<sup>98</sup> Artículo 195.3, Código del Trabajo.

<sup>99</sup> Ver., José David Ortiz Custodio, “La Corte Constitucional, el derecho a la igualdad y las categorías sospechosas”, *Revista Iuris Dictio*, Vol. 21, (2017). 40 - 60.

da como resultado un desapego de la ley, el tomar en cuenta criterios subjetivos de la persona, para ser cesado de sus funciones laborales, el ser violentado, sufrir acoso o no ser tomado en cuenta para un cargo, son claros ejemplos de cómo la discriminación se materializa.

### **6.1. Conducta del mercado laboral.**

La cultura conservadora, y la iglesia han sido los principales factores que han influenciado a dicha segregación social. Las conductas discriminatorias o tratos diferenciados en el ámbito laboral son resultado de prejuicios valorativos errados, los cuales pueden darse a nivel normativo o institucional. Estos actos de discriminación según la OIT<sup>100</sup>, pueden darse de dos maneras:

La primera cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico y, la segunda “cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna<sup>101</sup>.

Es un hecho que la discriminación laboral constituye una violación a un derecho humano, el cual significa un desaprovechamiento del talento humano, y tiene un resultado perjudicial en la productividad y desarrollo económico de la nación<sup>102</sup>. Es posible reconocer este trato diferenciado, en las dificultades para el acceso a un cargo o el ascenso a otro, la disminución del salario o las retribuciones salariales, o la inseguridad e inestabilidad laboral. Si bien la Constitución ecuatoriana en su artículo 33 contempla y busca garantizar el derecho al trabajo sin discriminación alguna, existen todavía situaciones en las cuales este precepto no se cumple.

En el caso en específico de la diversidad sexual, ha sido tratado históricamente como un tema controversial. No solo en el ámbito laboral sino en la vida diaria, la connotación de diferente o salido de la regla, choca con los principios heteronormados que aún regulan las relaciones sociales en nuestro país<sup>103</sup>. En consecuencia de lo anterior, la Organización Internacional de Trabajo impulsó el proyecto Identidad de género y orientación sexual:

---

<sup>100</sup> Ver., Informe Conferencia internacional del trabajo 96, Ginebra, (2007), 12.

<sup>101</sup> *Id.*, 105.

<sup>102</sup> *Id.*, 07.

<sup>103</sup> Ver., Julia Flores, “La Diversidad Sexual y los Retos de la Igualdad y la Inclusión”, *Revista: Colección Estudios*, Núm. 5 (2007), 15-30.



Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)<sup>104</sup>, con el fin de ahondar en estas expresiones de discriminación que sufren las personas LGBTI+, para exponer sus desafíos y brindar a los agentes implicados, mecanismos de acción en contra de la discriminación en el ámbito laboral y por su parte promover buenas prácticas en el lugar de trabajo.

Como parte del Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, parte de la REDESCA<sup>105</sup>, se considera a las naciones americanas todavía arraigadas a patrones culturales heteronormados, cisnormativos y con jerarquía sexual, que experimentan patrones de intolerancia casi generalizada en contra de las personas LGBTI+, los cuales generan diferentes tipos de violencia y discriminación<sup>106</sup>. En lo referente al ámbito laboral la OIT, ha identificado casos donde las personas LGBTI+ son objeto de burla y preguntas invasivas sobre sus vidas privadas en el espacios de trabajo<sup>107</sup>. Las micro agresiones como insultos llevan a trabajadores parte de la comunidad a ocultar sus preferencias sexual, o su identidad de género por miedo a perder el trabajo, no poder acceder a uno o sufrir represalias<sup>108</sup>.

Para la CIDH y su Relatoría Especial sobre Empresas y Derechos Humanos, consideran que la empresas juegan un papel fundamental en el cambio de la noción estereotipada sobre la comunidad LGBTI+, deben ser partícipes de la inclusión y fomentar los principios de aceptación y no discriminación, basando su reglamento interno en el respeto y la diversidad<sup>109</sup>. Es el caso instaurando en la provincia de Buenos Aires, Argentina, donde las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligadas a que el 1% de toda su infraestructura humana este conformada por

---

<sup>104</sup> Ver., Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Servicio de Género, Igualdad y diversidad. Orgullo (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, Argentina, (2015), 20-43.

<sup>105</sup> Ver., Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales REDESCA.

<sup>106</sup> Ver., Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, OEA/Ser.L/V/II, 07 de agosto del 2020.

<sup>107</sup> Ver., Oficina Internacional del Trabajo (OIT). *Servicio de Género, Igualdad y diversidad. Orgullo (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*, Costa Rica, (2016), 35-50.

<sup>108</sup> *Id.*, párr. 320.

<sup>109</sup> Ver., Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, párr. 245.

hombres y mujeres trans<sup>110</sup>. Otro ejemplo del impacto empresarial que puede darse es el “Bloque Empresarial LGBTI”, donde su objetivo era discutir y generar herramientas que permitan a las empresas denotar su compromiso con el rechazo a la discriminación y la exclusión<sup>111</sup>.

En el año 2019 la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, emitió el Convenio sobre la Violencia y el Acoso - C190<sup>112</sup>, el cual busca que los estados que lo suscriben adopten una legislación clara y que defina y prohíba todos los tipos de violencia y acosos que se puedan presentar en el lugar de trabajo<sup>113</sup>. La emisión de normativa internacional que sea aplicable en países latinoamericanos refuerza la normativa nacional respecto de las medidas de acción que pueden tomar los empleados en caso de que sus derechos se vean vulnerados.

Si bien el Convenio Sobre la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo aún no se encuentra ratificado por el Ecuador, la adopción de este tipo de instrumentos internacionales especializados ayuda a que la normativa se materialice y así lograr la igualdad que tanto necesitan los ciudadanos del Ecuador. La pronta ratificación del Convenio significaría un mecanismo eficiente de control internacional en la emisión de normas y de políticas públicas que solventen la necesidad de los trabajadores y en especial de los trabajadores parte de la comunidad LGBTI+.

Esto en vista de que el artículo 7 de este Convenio, recomienda a los estados adoptar una legislación clara que exija a los empleadores implementar medidas acordes a las necesidades de sus empleados, para así disminuir la desigualdad y los malos tratos vividos por la comunidad LGBTI+ en su lugar de trabajo<sup>114</sup>.

## **6.2. Consecuencias de la inobservancia de la igualdad material.**

---

<sup>110</sup> Ver., Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR, “LGTBI: compendio regional de buenas prácticas gubernamentales de garantía y protección de derechos” (2017), págs. 65-66.

<sup>111</sup> Ver., Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, párr. 304.

<sup>112</sup> Ver., Convenio sobre la Violencia y el Acoso, C190, Ginebra, 10 de junio de 2019, Sin ratificación por el Ecuador.

<sup>113</sup> Ver., Artículo 4, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

<sup>114</sup> Ver., Artículo 7, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

La discriminación trasciende a ámbitos cotidianos de nuestra vida, logrando incidir negativamente en el mundo laboral. Como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTI+ tienen mayor dificultad para entrar un trabajo o son despedidos injustamente de él, les son negadas oportunidades de promoción o capacitación y pueden llegar a recibir salarios inferiores en comparación a la población heterosexual<sup>115</sup>. Las oportunidades de revertir esta realidad son limitadas, ya que los trabajadores LGBTI+ no cuentan con representación en las estructuras de gobierno, sindicatos u organizaciones especializadas en trabajadores.

Según la OIT:

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo productivo y que genere ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus inquietudes, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres<sup>116</sup>.

El postulado de trabajo decente aún no logra materializar en el Estado ecuatoriano. Según el Estudio de Casos Sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Cumplimiento de Derechos Humanos de la población LGBTI en el Ecuador, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (en adelante INEC), en el año 2013<sup>117</sup>, de un total de 2.805 entrevistados, el 43,8% de la muestra poblacional, ha experimentado o sentido algún tipo de discriminación laboral, el 27,6% exclusión laboral y el 22,0% reporto ser víctima de violencia en su lugar de trabajo, y el 15,9% de la población LGBTI+ entrevistada, estuvo o está involucrada en actividades de trabajo sexual<sup>118</sup>.

Los ciudadanos, no logran materializar lo estipulado en la normas antes expuestas, aún son blanco de discriminación y de rechazo por los empleadores y en muchas ocasiones por las mismas instituciones gubernamentales. En el estudio realizado por el INEC, se logra

---

<sup>115</sup> Ver., Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Servicio de Género, Igualdad y diversidad. Orgullo (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, Costa Rica, (2016). 20-40.

<sup>116</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Pagina Inicial, Trabajo decente, párr. 1.

<sup>117</sup> Ver., Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, *Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador*, (2012). 12-40.

<sup>118</sup> *Id.*, 34.

evidenciar la realidad que cientos de personas viven, donde la discriminación estructural y las micro agresiones se vuelven algo cotidiano y normalizado.

La dualidad de género y de sexo, mostrada por hombres o por mujeres parte de la comunidad LBGTI+, genera que la brecha del trato sea todavía mayor, por parte de los agentes gubernamentales o por personas que no logran comprender y aceptar la diversidad. En el caso *Azul Rojas Marín y otras vs. Perú*, la Corte IDH, considera que la violencia en contra de las personas parte de la comunidad LBGTI+, tiene como propósito un fin simbólico, el de comunicar un mensaje de rechazo, exclusión y subordinación<sup>119</sup>. La detención realizada por los agentes policiales a Azul, además de ser arbitraria muestra la ignorancia en los temas relacionados a la diversidad sexual<sup>120</sup>. Se genera un juicio de valor errado, sobre el porqué una persona no se ajusta a un estándar de comportamiento. La violencia por prejuicio ejercida en contra de Azul irrumpe su derecho a la igualdad y a la no discriminación, además de una violación directa a su integridad personal y su libertad de expresión<sup>121</sup>. Este es un claro ejemplo sobre cómo la igualdad material se ve violentada por el mismo Estado al no generar mecanismos de acción que permitan el pleno goce de la igualdad formal conseguida en la materialización de las leyes que prevean los derechos de las personas de identidades sexo genéricas diversas.

Es importante hacer un análisis sobre la situación de mayor vulnerabilidad en la que se encuentran hombres y mujeres trans. Nos encontramos en un entorno heteronormado, donde los roles de género se cree que son asignados al nacer, y la dualidad de género que presenta algunos hombres y mujeres, en sus comportamiento y expresiones corporales los convierte en un blanco aun mayor de discriminación y rechazo<sup>122</sup>. Factores como la falta de oportunidad laboral, y de acceso a educación, han orillado a muchos hombres y mujeres trans a recurrir al trabajo sexual para poder subsistir. Este grupo se encuentra especialmente expuesto a violencia, estigma y discriminación por las actividades que desempeñan. Las mujeres y hombres trans poseen elementos particulares que maximizan su exposición a la

---

<sup>119</sup> *Ver.*, Caso Azul Rojas Marín y Otras VS. Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos, párr. 30.

<sup>120</sup> *Id.*, 87.

<sup>121</sup> *Id.*, 90.

<sup>122</sup> *Ver.*, Miguel Bustamante, “Discriminación Hacia Personas Transgénero: Desafíos Para Un Trabajo Social En Derechos Humanos”, *Revista del Departamento de trabajo social de la Universidad Alberto Hurtado*, (2019), 20-40.

violencia, debido a su categoría de sexo-genérica binaria, haciéndolos blanco de discriminación estructural, institucional y violencia interpersonal<sup>123</sup>.

En este sentido debe diferenciarse la prostitución resultado de la amenaza, o coacción de un tercero, de aquella que se realiza con conciencia y libertad como resultado de circunstancias sociales, o personales. Si una persona adulta y en pleno uso de sus facultades presta servicios sexuales, con libre consentimiento está realizando un trabajo propiamente dicho. Ahora bien, es necesario analizar el porqué de la decisión de estas personas en realizar dicha labor. Según el estudio de la Dinámica del Trabajo Sexual, realizada por Mónica León, las circunstancias más comunes por las cuales trabajadoras sexuales prestan estos servicios son: la necesidad económica y el aumento de ingresos<sup>124</sup>.

La CIDH considera que los hombres y las mujeres trans suelen ser las personas que más rechazo y formas de discriminación laboral experimentan, el tipo de discriminación estructural vivido por las personas trans es un barrera que limita su libre desarrollo de la personalidad y su libertad de expresión<sup>125</sup>. Esta realidad llega al punto de normalizar o relacionar a las mujeres trans con la prostitución, genera exclusión y coloca a toda la comunidad trans en una posición aun mayor de vulnerabilidad. Es la realidad que miles de personas viven, ya que no cuentan con la misma oportunidad de desarrollo profesional, por falta de educación y de oportunidad laboral. Son excluidas como resultado de un prejuicio de cómo los hombres y mujeres deben de verse y de comportarse, ya sea en el ámbito laboral, la esfera pública o privada.

Entonces bien, la falta de oportunidad laboral, la discriminación estructural, el poco desarrollo de las capacidades personales y falta de aplicación de la normativa existente en el Ecuador, dan como resultado que el trabajo sexual no sea considerado digno o decente, y que no forme parte del motor productivo y económico del país. El Estado debe de velar por la

---

<sup>123</sup> Ver., David Ismael Gutiérrez, Angélica Aremy Evangelista, “Mujeres transgénero trabajadoras sexuales en Chiapas: las violencias del proceso de construcción y reafirmación de su identidad de género.”, *Revista online de Sociológica Mexicana* Vol. 33 (2018), 139.

<sup>124</sup> Ver., Mónica León, “El trabajo sexual como actividad laboral en Ecuador”, *Serie Magíster*, Vol. 260, (2019). 1-40.

<sup>125</sup> Ver., Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, OEA/Ser.L/V/II, 07 de agosto del 2020.

seguridad de sus ciudadanos, debe comprometerse a cumplir un rol activo en la emisión de políticas que aseguren el pleno goce de los derechos de las personas que trabajar en la prestación de servicios sexuales, y debe estar vigilante en que las disposiciones legales sean cumplidas por los ciudadanos, así como lo ha sido establecido en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución.

Este comportamiento laboral es explicado por Jorge Jiménez, bajo la teoría de la segmentación de trabajo, la cual está formada por dos sectores, el formal y el informal<sup>126</sup>. En el primero se le otorga al empleado buenas condiciones laborales, como la posibilidad de ascenso, un salario alto, estabilidad laboral, donde los profesionales ostentan empleos para los cuales están calificados. Esto como resultado de las normas y buenos hábitos dentro de las empresas u organizaciones, pues cuentan con modelos de selección de personal al igual que su estructura de remuneración basado en las capacidades de los postulantes<sup>127</sup>. El mercado laboral debe estar regido por las capacidades con las que cuentan los trabajadores, en conjunto con una política interna que logre respetar y la aceptación de la diversidad en las empresas. Doeringer y Piore explican esta dinámica con la teoría de mercados de trabajo interno, donde “el empleo y el salario no se determinan, por el libre juego de las fuerzas del mercado, sino por normas y procedimientos administrativos internos”<sup>128</sup>. Siendo así los buenos hábitos de la empresa, junto con un modelo de organización y respeto aquellos que aseguran el progreso de la empresa y el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Por último, Sen explica que “las capacidades representan partes del Estado de una persona: en particular, las cosas que logra hacer o ser al vivir”<sup>129</sup>. En este sentido el desarrollo económico y social de una nación depende del desarrollo máximo de las capacidades de sus habitantes. Además, citando al mismo autor las capacidades humanas “constituyen un criterio por excelencia para el reconocimiento de derechos a las personas”<sup>130</sup>, es la forma más eficaz

---

<sup>126</sup> Ver., Jorge Jiménez, “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero,” *Revista Papeles de Población. UNAM*, No. 93, (2017), 10 – 30.

<sup>127</sup> *Id.*, párr. 23.

<sup>128</sup> *Id.*, párr. 85.

<sup>129</sup> Amartya Sen, “La calidad de vida”, *Fondo de Cultura Económica - México*, (1998). 54-83.

<sup>130</sup> *Id.*, 59.

de abordar la igualdad como un tema político, logrando cambios a nivel normativo, mas no solo como un ideal de comportamiento social.

## **7. Conclusiones.**

Tras la investigación realizada, se puede concluir que se verifica la observancia del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito formal, pero no logra reflejarse en el ámbito material. La discriminación resultado de la desigualdad material, ha generado una brecha social que Estado ecuatoriano debe de aminorar. El Estado debe generar mecanismos que garanticen el cumplimiento de las normas existentes sobre la protección de los derechos de los trabajadores parte de la comunidad LGBTI+, en consecuencia, tomando como base las estadísticas, es un gran número de trabajadores los que se han visto enfrentados a situaciones de discriminación, violencia o acosos laboral, tanto por empleadores o por sus mismos compañeros de trabajo.

La discriminación no afecta solo a las personas parte de la comunidad LGBTI+, también tiene una repercusión negativa en las empresas y la economía del Estado. El acceso al trabajo es fuente de desarrollo social, y económico de la nación, debe ser labor del Estado generar mecanismos como políticas públicas especializadas o incentivar a las empresas a que acojan al diversidad, como un requisito en sus reglamentos internos y así lograr, una verdadera inclusión y un verdadero cambio en la sociedad.

Si bien el derecho al trabajo es un derecho humano fuente de desarrollo económico, y social, que permite a las personas el desarrollo de sus potencialidades, y está contemplado en la Constitución y en el bloque de constitucionalidad, aún logran evidenciarse deficiencias en el contenido de algunas normas. Tal como sucede en el artículo 195.3 del Código del Trabajo, donde los derechos de los trabajadores que han sido removidos de sus funciones por su orientación sexual tendrán derecho a la indemnización correspondiente pero no al reintegro del trabajo. Este derecho se ve vulnerado en aún por la misma normatividad. Inobservando el principio de la igualdad formal, generando así discriminación y segregación social respecto de grupos sociales específicos.

La falta de educación, y de oportunidad laboral, son los principales factores que afectan el desenvolvimiento y desarrollo de las capacidades humanas de muchas personas de

identidades sexo genéricas diversas. La discriminación estructural, la violencia y el acoso, conllevan a que la población parte de la comunidad LGBTI+, y en especial hombres y mujeres trans, recurran como única fuente de ingreso al trabajo sexual. Estos factores inciden en el acceso al derecho a un trabajo digno y el desarrollo de una vida digna, generando marginación y volviéndolas más propensas a tratos violentos, violencia sexual, y pobreza.

La deficiencia de información actualizada sobre las condiciones de vida de las personas LGBTI+, dificulta la emisión de mecanismos que aseguren el cumplimiento de sus derechos. Esta deficiencia muestra el desinterés por parte del Estado ecuatoriano en la protección de los derechos de las minorías. Hay que tomar como ejemplo el Proyecto PRIDE instaurados por la OIT en Argentina y Costa Rica, los cuales además de evidenciar la situación de la comunidad LGBTI+, generan mecanismos tangibles para el protección de sus derechos. Como el caso de la cuota del 1% de comunidad trans en empresas privadas en Buenos Aires o la formación del “Bloque Empresarial LGBTI” en Costa Rica.