



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: X Número:1 Artículo no.:88 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2022.

TÍTULO: La inserción laboral de grupos minoritarios GLBTI, analizado desde el ámbito constitucional.

AUTORA:

1. Abog. Jenniffer Lorena Reinoso Sarango.

RESUMEN: El presente proyecto tiene un enfoque de análisis a la protección de derechos de grupos minoritarios de la comunidad GLBTI en mención al derecho del trabajo, en el que se analizan principios fundamentales, sentencias de la Corte Constitucional y la misma Carta Magna; lo que nos remonta en este documento a revisar las luchas sociales históricas y la realidad social actual por alcanzar derechos de protección y el acceso al trabajo, siendo el objetivo de este proyecto, determinar la necesidad de crear nuevas políticas públicas encaminadas a generar empleo y el acceso del empleo de los grupos GLBTI; este documento se ha realizado mediante métodos científicos inductivo-deductivo y un trabajo cuya línea es la cualitativa.

PALABRAS CLAVES: igualdad, no discriminación, acciones afirmativas, acceso al trabajo, comunidad GLBTI.

TITLE: The labor insertion of minority groups GLBTI analyzed from the constitutional scope.

AUTHOR:

1. Lawyer. Jennifer Lorena Reinoso Sarango.

ABSTRACT: This project has an analytical approach to the protection of the rights of minority groups of the GLBTI community in reference to labor law, in which fundamental principles, Constitutional Court rulings and the Magna Carta itself are analyzed; which leads us in this document to review the historical social struggles and the current social reality to achieve protection rights and access to work, the objective of this project being to determine the need to create new public policies aimed at generating employment and the employment access of LGBTI groups; This document has been carried out using inductive-deductive scientific methods and a work whose line is qualitative.

KEY WORDS: equality, non-discrimination, affirmative action, access to work, GLBTI community.

INTRODUCCIÓN.

La Constitución del Ecuador es una de las más garantista de Latinoamérica, quien dentro de sus verbos rectores de protección indica que el Estado debe cumplir y dentro de su administración hacer que la sociedad cumpla también con la ley, temas como el principio de “No Discriminación e Igualdad”, que engloban la columna vertebral de la protección de derechos humanos.

El análisis de diversos actores reconocen al principio de igualdad de la Constitución del Ecuador o de Latinoamérica, como un derecho de orden y de reclamación, por lo que encajándolo en el derecho al trabajo se convierte en un principio que regula el acceso y protección al trabajo digno y establece que todas las personas independientemente de su orientación sexual o género tendrán derecho al trabajo digno y remunerado, prohibiendo todo tipo de maltrato y explotación laboral (Castillo Aguirre, 2021).

La comunidad GLBTI ha sido un grupo eternamente rezagado en razón de acceso a derechos y justicia, y la tarea de los legisladores es crear dentro de la Constitución mecanismos que ofrezcan protección para grupos de atención prioritaria, como personas con discapacidad, menores de edad, personas de la tercera edad, y los menores de edad, entendiéndose que también existen grupos de minoría poblacional que han sido rezagados y desprotegidos en sus derechos, siendo un pensamiento de investigadores como Fraser, quien estudiando la baja inserción laboral de la comunidad GLBT, indica que se debe al no reconocimiento de esta comunidad como componentes de la sociedad, discriminados por los ciudadanos y los empleadores, creando conflictos en la inserción laboral y la lucha de sus derechos, lo que contempla la injusticia socioeconómica de este grupo (Jiménez-Castaño, Cardona-Acevedo, & Sánchez-Muñoz, 2017).

Quien ha tenido la oportunidad de analizar y estudiar la Constitución del Ecuador puede percibir que la misma es cien por ciento garantista, con el fin de alinearse al neoconstitucionalismo latinoamericano y aplica derechos principios como el de “No Discriminación” y el Derecho a la Equidad, lo que ordena al Estado a que genere políticas públicas a fin de garantizar la plenitud de sus derechos, con lo que es importante conocer los diferentes grupos sociales, sus necesidades y trabajar en comunidad para proponer políticas públicas, estudios científicos que determinen las realidades sociales e impulsen la creación de políticas públicas que reconozcan a los grupos minoritarios en equidad.

La Comisión Americana de Derechos Humanos establece que los países pueden hacer una atención diferenciada a los grupos minoritarios, a fin de evitar que sigan persistiendo la discriminación dentro de los grupos GLBTI, grupos raciales o étnicos, dentro de los cuales muchas personas que se identifican dentro del grupo GLBTI pertenecen, y dentro del tema en género establece que se deben observar lo indicado en La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la de todas las formas de discriminación contra la Mujer que permite la

adopción de medidas especiales con el fin de asegurar condiciones de igualdad y el disfrute pleno de todos sus derechos (HUMANOS, 2010), planteándose este análisis la siguiente interrogante: ¿Existen políticas públicas que promuevan la inserción laboral de los grupos GLBTI en nuestro país con fundamento Constitucional?

Por medio de la observación como primera herramienta metodológica, se ha podido apreciar la baja tasa de ingreso laboral del grupo GLBTI, lo cual se corrobora con el estudio de Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, que indica que muchas personas GLBTI tienen poco acceso al empleo formal, debido a la discriminación, muchos acceden al trabajo informal, y dentro de este mismo grupo, la comunidad transexual de mujeres indican que se dedican la mayoría al trabajo sexual; sin embargo, su remuneración es muy baja (Organización Internacional de Trabajo OIT, 2017).

DESARROLLO.

En este trabajo, mediante la observación, analizaremos el estado actual, social y económico, las luchas recientes de los colectivos GLBTI, las necesidades de políticas públicas en el ámbito laboral, reconocer sus oficiosidades, adicional si existe afectación en la falta de políticas públicas, y con ello, establecer medidas de acción positivas, un ejemplo es el de Honduras que se plateó la creación de incentivos económicas a fin de introducir en las organizaciones privadas y públicas, que busquen reducir brechas de género, y con ello, estas medidas buscan crear programas concretos de carácter temporal (Naciones Unidas CEPAL , 2017).

Objetivo General.

Determinar la necesidad de creación de nuevas políticas encaminadas a garantizar el acceso al pleno empleo de grupos minoritarios GLBTI, conforme lo determina el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Objetivos Específicos.

- Determinar el alcance del acceso al trabajo, vigente en la normativa ecuatoriana, que tienen las personas GLBTI, con énfasis en las personas Transexuales.
- Establecer la necesidad de crear incentivos a las empresas por número de trabajadores.

El principio de Igualdad.

En los últimos diez años, la Corte Constitucional ha realizado el aporte de sentencias constitucionales de protección de derechos humanos, dentro de las cuales se han resuelto dudas respecto a los derechos, en especial en el tema de acceso al grupo GLBTI; los últimos derechos reconocidos son la sociedad de bienes en la unión de hecho, y el derecho al matrimonio igualitario; muchas de estas sentencias sostienen que en temas de género se han vulnerado derechos y principios constitucionales y muy especialmente el de la igualdad, pero la misma corte en su caso Nro. 000619-12 EP indica, que en temas de género el estado debe reconocer derechos a quienes “siempre han estado sujetos a un estado de precarización laboral” (Sentencia Nro. 0117-13 SEP-CC, 2013).

La Constitución del Ecuador dentro de sus reactivos tiene la siguiente: "El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad" (Constitucion del Ecuador, 2008); el ejercicio de crear acciones afirmativas muestra que dentro de la estructura normativa, el ejecutivo y el legislativo está consciente de que existen desigualdades sociales y de derechos, y en el tema de género se ha buscado generar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, con la amplitud de la comunidad de la diversidad sexo genérica; tenemos un cambio amplio y solicitudes concurrentes dentro de los grupos GLBTI, muy en especial a la comunidad Transexual Femenino, quienes como veremos en este trabajo manifiestan que existe mayor

discriminación en el ámbito laboral, por su inclinación al lado femenino de la identidad sexual (Sentencia 037-13 SCN- CC, 2013).

La normativa vigente dice que todos somos iguales ante la ley, lo que significa que todos somos parte de la igualdad formal de la norma, y es en la Sentencia Nro. 0027-12 SIN-CC de la Corte Constitucional de Justicia que habla sobre la igualdad material, pues si bien es cierto todos somos iguales ante la ley, no todos tenemos acceso a los derechos o a las condiciones de vida digna e igualdad, entrando en ellos los afrodescendientes, indígenas, personas de escasos recursos, y grupos sexo diversos, en el cual busca crear igualdad normativa pero a través del análisis de estos grupo o personas que se encuentren en condiciones de doble vulnerabilidad, y de esta forma proporcionar un trato diferenciado, equiparar el acceso a la justicia, y evitar los tratos injustos en personas que siempre han sido víctimas del sistema (2012).

Para el Dr. David Castillo Aguirre, el derecho a la igualdad per se, constituye un principio derecho de norma suprema, el cual debe en todos los hechos jurídicos ser aplicado de forma directa, optimizando lo demás principios, quienes tienen que cumplir con tres elementos:

- i) Ambigüedad: Principio que aunque sea aplicable a todos los derechos, debe ser interpretado y analizado si se encuentra en aplicación o de si crea o no derechos, determina para su aplicación obligaciones generales y abstractas.
- ii) Generalidad: Principio que rige para todas las personas y en todas las normativas.
- iii) Abstracción: Puede ser analizado de forma individual, como elemento de medición y cumplimiento dentro de todo el sistema jurídico, o situación fáctica (El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo, 2021) como tal, es un principio universal, que en tema de género sirve para el análisis y el control constitucional del cumplimiento y discriminación de derechos.

En materia constitucional, este principio se divide en formal y material, siendo el primero la igualdad general establecida en la norma constitucional en su artículo 11 número 2, refiriéndose a la prohibición de discriminación, igualdad formal, a tratar en esta investigación sobre la discriminación al acceso al trabajo a los grupos GLBTI, fomentando en el enunciado: “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” (Constitucion del Ecuador, 2008), lo que nos da paso a la igualdad formal.

La igualdad material busca abarcar la formalidad e ir por la ejecución del principio, y realizar de forma eficaz la garantía de los derechos, siguiendo lo que está después de la norma con la intervención del ordenamiento estatal por medio de decretos y programas de promoción de derechos, y de esta forma, eliminar situaciones de desigualdad; la diferencias son claras, mientras la una se encuentra en norma, la otra busca conseguir la materialidad de lo que está establecido en ella (Piñas Piñas, Castillo Villacrés, Zhinin Cobo, & Romero Pérez, 2019).

Los derechos fundamentales.

El concepto de los derechos fundamentales es una evolución del Estado de Derechos con el conocido y aplicado en la Constitución del Ecuador; el Estado de Derechos al resolver la diferencia entre actor político y social y el uso indiscriminado del uso del “Estado de derechos”, cuya finalidad es la protección y el uso de Estado/democracia, libertad individual y la capacidad de elegir su estilo de vida, igualdad con el fin de evitar arbitrariedades, y la protección de la dignidad humana, el cual se encuentra en construcción en las democracias latinoamericanas que busca crear medios para la protección y ejecución de proyectos de carácter social (Ruíz Valerio, 2006).

Los derechos fundamentales tienen la cualidad de ser derechos subjetivos, que se ejercen por su titularidad y que son brindados por el estado, y por otro lado, estos derechos se transforman en principios o decisiones axiológicas como norma dentro de toda la estructura de protección; este pensamiento también es respaldado por el Tribunal Constitucional Federal Alemán, indicando que el primer papel es evitar arbitrariedades del Estado a los ciudadanos, sino que se convierte al ser fundamentales en partes del “Sistema Axiológico”; esto por su fuerza vinculante, su institucionalización, el derecho que defiende, la estructura de derecho/principio (Benavides Ordoñez & Escudero Soliz, 2013).

El análisis recaería en sí en: ¿Es el derecho al trabajo un derecho fundamental? Esta respuesta nos dio la Corte Interamericana de Derechos Humanos y dice que: “El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (Comité de Derechos Económicos, 2005), pues desde la revolución industrial y la acogida de las constituciones sociales tanto en México como en Alemania al ser una de las primeras se ha reconocido el derecho al trabajo con tres características:

- a) El derecho a poder ejercer cualquier profesión y postular a cualquier trabajo al ser elegido por mérito.
- b) El derecho a tener un trabajo, libre de discriminación, y fomentar la creación de nuevos empleos.
- c) Trabajar en condiciones dignas al ser humano (Comision Nacional de Derechos Humanos Mexico, 2016). Este derecho no solo realza el ser humano, sino que su aplicación acrecienta el nivel económico, social y cultural de la sociedad.

Discriminación positiva o negativa.

El principio de no discriminación con el principio de igualdad, son derechos principios que van cogidos de la mano; estos conceptos se corresponden mutuamente, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su opinión consultiva OC-4/84 dice, que tanto la igualdad es la cara positiva de la no discriminación mientras que la discriminación es la cara negativa de la igualdad (1984).

Sobre la política de la diferenciada, donde se tiene que aceptar que para hacer política igualitaria, la discriminación tiene que tener un tratamiento preferencial, cuya finalidad es el trato equitativo, este pensamiento de Marion Young indica, que para que exista igualdad debe existir un tratamiento homogéneo como derecho, pero para que exista esto debe establecerse diferencias y aplicarse el principio de medición y una escala de valores y medición de derechos, para que exista el principio de equidad y las condiciones o libertades de las personas sean de acceso libre y de oportunidades sociales al alcance (Rodríguez Zepeda, 2005).

Ante el hecho de que van de la mano la igualdad y la no discriminación, ingresa dentro de la obtención de derechos la discriminación positiva o la intención discriminatoria para el bien común; este caso lo podemos ver en nuestro ordenamiento claramente en la Ley Especial de Personas con Discapacidad, quien a través de la discriminación positiva y la creación de acciones afirmativas se pretende dar un trato especial para que este grupo minoritario pueda acceder a derechos de los cuales han sido de difícil acceso; otros ejemplos claros son las acciones que buscan eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres por labores realizadas, donde son las mujeres las que ganan mucho menos, solo por su condición de género; acciones afirmativas o discriminación positiva que busca dar un trato de equidad a colectivos o minorías que han sido eternamente marginados en nuestro país Ecuador; las acciones afirmativas se

distinguen por género, por identidad de género, por etnia o interculturalidad, y demás grupos eternamente excluidos.

En el ámbito laboral, las acciones afirmativas para el ingreso de personas a trabajar tanto en el sector público o privado en el Código de Trabajo en su cápsula de las obligaciones del empleador establece en su numeral 33, que el empleador que tenga un mínimo de veinticinco empleados tiene la obligación de contratar a una persona con discapacidad (Codigo Trabajo Ecuador , 2012); esta discriminación positiva es la misma que entrega puntos adicionales en los concursos de méritos y oposición en temas de discapacidades o en temas de género o interculturalidad. Para Ana Bernal-Triviño, no se puede hablar de privilegios a las acciones afirmativas, ya que son los mecanismos de ejecución para el cumplimiento del principio de igualdad, “Esto no es discriminar sino dar las mismas oportunidades y que las dos personas lleguen al mismo objetivo. Su Punto de partida es desigual” (2021).

Existen diferentes tratados internacionales que buscan eliminar la discriminación, como es el caso de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención de la OIT, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (N° 111), que entrega un concepto sobre la discriminación, y es la exclusión o distinción de cualquier persona por raza, color, sexo, opinión o cualquier distinción que anule el trato de igualdad. Ante esto, Bayefsky dice que la discriminación adopta diferentes formas, refiriéndose a que la discriminación si bien es cierto es un trato negativo y destructivo, al hablar del trato diferente para personas con condiciones desiguales no constituye discriminación, pues constituye la responsabilidad extracontractual entre el Estado y los ciudadanos con historias de desigualdad (El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional).

Realidad Social en nuestro país.

El tema de la discriminación por razones de género es un tema nacional e internacional y las evidencias de la discriminación son evidentes a la observación; las principales razones por la segregación de género, de acuerdo a las investigaciones realizadas por la OIT, son por el estigma social y los constructos sociales heteronormativos; otro de los aspectos es que se asocia a la comunidad GLBTI en especial a la Transexual como agentes seropositivos VIH, de los cuales la OIT ha realizado recomendaciones de prohibición de discriminación en 1997 y 2010 en el orden señalados.

La Oficina Internacional del Trabajo, en su proyecto PRIDE, presentó su manifiesto e investigación diciendo que los rasgos de discriminación son todo lo que no es masculino, se agrade a lo femenino: mujeres lesbianas, bisexuales, y hombres gays con rasgos afeminados, teniendo que explicar razones de por qué razón tienen una orientación sexual diferente en las entrevistas o en los trabajos, lo cual los inclina a mantener su orientación sexual en secreto, sufren de hostigamiento, acoso por compañeros, y por los cuales se ven excluidos del empleo, obligados a ejercer el trabajo sexual, lo cual considera doble vulnerabilidad, resegados incluso, recibiendo la protección del estado y la igualdad formal (Oficina Internacional del Trabajo, 2014), el mismo documento indica, que aparte de la discriminación laboral, muchas razones adicionales a la exclusión es que son resegados del sistema educativo y muchos no completan la instrucción secundaria.

La realidad social en nuestro país la podemos evidenciar con un solo caso “Sweet and Coffee” ocurrida en Ecuador en el año 2013, cuando dos trabajadores acudieron a una reunión de la empresa navideña, vestidas femeninamente, ya que se reconocían como Jully y Briana, y este hecho que no ocurrió dentro de sus actividades laborales representó el despido intempestivo; ante este hecho, se han establecido acciones de protección, creación de un repositorio en la

Defensoría del Pueblo reconocido como un “caso, casi que emblemático”, ya que este como muchos otros llegaron a un acuerdo, por motivos de que no se pueden costear las mujeres transexuales un proceso de juicio largo, ya que necesitan de su liquidación, o de su trabajo para subsistir, y los hechos reparatorios fueron el pedir disculpas públicas por medio de la página web (Paredes Peralta, 2020).

La Corte Constitucional ha dicho que “...La igualdad y no discriminación, entre otros, se constituyen en derechos y principios constitucionales, que no pueden ser limitados en su esencia” (Sentencia No. 184-18-SEP-CC, 2018) en materia constitución; el principio de no discriminación y de igualdad van de la mano en materia de acceso al empleo. El Art.331 habla sobre la promoción de empleo, la remuneración equitativa, evitar el acoso y todo acto de violencia (Constitucion del Ecuador, 2008) y debido a estas realidades, la sociedad civil “Nueva Red Trans Ecuador” ha tomado cartas en el asunto para ejercer su derecho de participación ciudadana, con lo que el 22 de Marzo del 2022 ha presentado un proyecto de inserción laboral de grupos GLBTI, en especial del grupo Transexual, quienes son los más perjudicados en materia de discriminación laboral; este proyecto pide que sea obligatorio el acceso al trabajo de personas transexuales, la creación de incentivos, y la sanciones que se den en caso de incumplimientos (unidad empresarial de la sociedad suiza de radio y televisión SRG SSR, 2022).

A este proyecto, la sociedad civil “Asociación Silueta X” indicó valores recabados por el INEC, que solo el 8% de los ecuatorianos de orientación GLBTI se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), muchos de ellos tienen aportes voluntarios (Nodal Noticias de America Latina y el Caribe , 2019) con conocimiento de causa e investigación de datos, y por parte del estado, es inaudito que hasta el momento no se hallan creado políticas públicas en beneficio de este grupo eternamente rezagado.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censo en el año 2013 realizó el trabajo de medir la inclusión social de los grupos GLBTI en diferentes aspectos sociales, uno de ellos el de empleo; dentro de la investigación se tomó la población económicamente activa/inactiva de 18 a 37 años, dentro de las cuales la mayoría eran gay y transexuales femeninos, y del grupo de los entrevistados, cerca del 50% no se encontraba laborando; el más alto porcentaje laboral se encuentra en trabajo informal o independiente como vendedores o comerciantes, y en el mismo documento se establece que de los entrevistados un 15% ha ejercido o ejerce el trabajo sexual (Gómez, y otros, 2013).

Ocupación	Porcentaje
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.	49.5
Profesionales científicos e intelectuales.	11.3
Personal de apoyo administrativo.	11.3
Ocupaciones elementales.	9.8
Técnicos y profesionales del nivel medio tiempo.	8.5
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.	3.8
Directores y gerentes.	3.5
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores.	1.8
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.	0.5
TOTAL.	100

Tabla 1 Población LGBTI ocupada por grupos de ocupación fuente de INEC (2013).

CONCLUSIONES.

Analizar en tema constitucional, la obtención o el alcance de derechos, es también poder encontrar y escudriñar las sentencias de la Corte Constitucional en temas de igualdad, equidad y no discriminación, ya que en base al principio de igualdad formal, todas las personas somos iguales y tenemos los mismos derechos; en temas de personas que por ser excluidas del sistema social convencional toca analizar sentencias de carácter especial, y en este caso, el de materia de Género. Los grupos GLBTI han tenido una ardua tarea por conquistar derechos, desde despenalizar la homosexualidad, hasta poder conformar una familia, poder tener derechos civiles, etc.

En temas laborales, sin necesidad de ser científicos como ciudadanos normales, podemos percatarnos que muchas personas de la comunidad GLBTI, muy en especial los gay y transexuales, no cuentan con trabajo estable, y en razón de dependencia, es más que no podemos verlos en instituciones públicas, ejerciendo su derecho a decidir su orientación sexual, muchas de estas personas con el fin de poder tener una vida normal, se ven obligados a tener dos vidas. El que el estado ecuatoriano haya realizado una encuesta para poder determinar la inclusión de los grupos GLBTI permite darnos cuenta de la realidad social actual.

En tema constitucional, tenemos una vasta biblioteca de defensa de derechos per se de los derechos en base a género, lo que nos aboca a que debemos estar preparados para una litigación estratégica en temas de género y derechos humanos, crear políticas públicas que sirvan para ejecutar la igualdad material, acciones afirmativas o políticas diferencias en que se pueda conseguir un país un poco más justo, y con desigualdades sociales notables; todo esto con el fin de cumplir y hacer cumplir lo que dice la Carta Magna, Art. 341. “El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren

los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación...” (Constitucion del Ecuador, 2008).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Bayefsky, A. (1990). El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional. *Human Rights Law Journal*, 11, 1-34. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
2. Beltran, M. (1984). Cinco vías de acceso a la realidad social. *REIS Cinco vías de acceso a la realidad social*, 7-41.
3. Benavides Ordoñez, J., & Escudero Soliz, J. (2013). *Manual de justicia Constitucional Ecuatoriana*. Quito: Corte Constitucional. Obtenido de http://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicacion_extranjera/repositorio/ecuador/manual_justicia_constitucional.pdf
4. Bernal Triviño, A. (8 de Enero de 2021). *La discriminación positiva corrige situaciones de desigualdad y derriba estereotipos*. Catalunya, España. Recuperado el 5 de Julio de 2022, de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-discriminacion-positiva-corrige-situaciones-de-desigualdad-y-derriba-estereotipos/>
5. Castillo Aguirre, D.M. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *Revista de Derecho FORO*, 35. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2478#:~:text=El%20principio%20de%20igualdad%20y,titulares%20ante%20las%20autoridades%20competentes>
6. Celina Oviedo, H., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580. Obtenido de

https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf?fbclid=IwAR3UIU1AM2NmcDOb30K98cqF0MMzXLbViEDjiy79wKQnmjxWWj_JUSxzrz4

7. Código Trabajo Ecuador . (26 de Septiembre de 2012). *Código Trabajo Ecuador* . Quito : Asamblea Nacional.
8. Comisión Nacional de Derechos Humanos Mexico. (noviembre de 2016). Comisión Nacional de Derechos Humanos Mexico. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
9. Comité de Derechos Económicos, S. y. (2005). *Observación General No 18, el Derecho al Trabajo*. Ginebra, Suiza . Obtenido de : http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=
10. Constitución del Ecuador. (2008). *Constitucion del Ecuador*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
11. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (19 de Enero de 1984). OPINIÓN CONSULTIVA OC-4/84. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COSTA RICA RELACIONADA CON LA NATURALIZACIÓN . Costa Rica.
12. España Herrería, M., Macías Álvarez, M., Soliz Gaibor, B., & Estrella Gómez, F. (Octubre de 2021). Trabajo infantil en el cantón Las Naves, provincia de Bolívar, y su incidencia en el desarrollo estudiantil de los menores en el año 2020. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2973/2975>

13. Gómez, M., Barmettler, D., Cadena, M. R., Puente, D., Padilla, S., Santamaría, L., . . . Suasnavas, M. A. (2013). Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador. Quito - Ecuador: *Corrección de Estilo: Dirección de Comunicación Social de INEC y CDT*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf
14. HUMANOS, N. U. (2010). https://www.ohchr.org/documents/publications/minorityrights_sp.pdf. Obtenido de https://www.ohchr.org/documents/publications/minorityrights_sp.pdf
15. Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. d. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogota. *Papeles de la Poblacion*, 93.
16. Naciones Unidas CEPAL . (2017). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios. . Santiago: Copyright © Naciones Unidas. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
17. Nodal Noticias de America Latina y el Caribe . (26 de 09 de 2019). *NODAL* . Obtenido de <https://www.nodal.am/2018/09/ecuador-asociacion-lgbt-presenta-proyecto-legal-para-la-inclusion-laboral/>
18. Oficina Internacional del Trabajo. (2014). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Ginebra. Recuperado el 2022 de Julio de 7, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

19. Organización Internacional de Trabajo OIT. (2017). Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
20. Paredes Peralta, V. (2020). Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7449/1/T3246-MDHEE-Paredes-Discriminacion.pdf>
21. Piñas Piñas, L. F., Castillo Villacrés, H. P., Zhinin Cobo, J. E., & Romero Pérez, E. T. (2019). Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucionalista en Ecuador. *Revista digital de ciencia, tecnología e innovación PISTEME*, 6, 274. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1786/1342#:~:text=La%20igualdad%20material%20o%20igualdad,se%20la%20llame%20igualdad%20material>.
22. Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano* (134), 23-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>
23. Ruíz Valerio, J. (16 de febrero de 2006). Democracia y Estado de Derecho: una combinación difícil en el contexto latinoamericano. *Espacios Públicos*, 9, 172-196. Recuperado el 5 de Julio 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67601711.pdf>
24. Sentencia 037-13 SCN- CC, 0007-11 CN (CORTE CONSTITUCIONAL DE JUSTICIA 13 de JUNIO de 2013). Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/384fc6cb-9631-4937-8968-7b9022f25f3d/0007-11-cn-sen-mrvc.pdf?guest=true>
25. Sentencia N.º 027-12-SIN-CC, CASO N.º 0002-12-TN (CORTE CONSTITUCIONAL PARA EL PERIODO DE TRANSICIÓN 21 de Junio de 2012). Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/e1df8aea-8dce-4661-91c0-ddf9105509aa/0002-12-in-sentencia.pdf?guest=true>

26. Sentencia No. 184-18-SEP-CC, Caso 1692-12-EP, apellidos a menor con madres del mismo sexo (Corte Constitucional 28 de Mayo de 2018). Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/bdcf8eb2-6f40-447e-9bdd-4cf152c7b311/1692-12-ep-sen.pdf?guest=true>
27. Sentencia Nro. 0117-13 SEP-CC, Nro. 00619-12 EP (Corte Constitucional del Ecuador 11 de 12 de 2013).
28. Unidad empresarial de la sociedad suiza de radio y televisión SRG SSR. (22 de Marzo de 2022). SWI swissinfo.ch . Obtenido de https://www.swissinfo.ch/spa/ecuador-igtbq_comunidad-trans-de-ecuador-presenta-proyecto-de-ley-para-su-inclusi%C3%B3n-laboral/47455294

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Jennifer Lorena Reinoso Sarango.** Estudia la Maestría en Derecho Constitucional en la Universidad Técnica de Machala. Abogada en libre ejercicio y asociada en la Firma Jurídica Zambrano y Asociados. Abogada y activista en Colectivo de Mujeres Creando Juntas. Abogada de la Asociación GLBTI Nuevo Despertar Diverso. Ecuador. Correo electrónico: jenniffereinoso@hotmail.com

RECIBIDO: 10 de junio del 2022.

APROBADO: 29 de julio del 2022.