

[DOI 10.35381/cm.v12i22.2052](https://doi.org/10.35381/cm.v12i22.2052)

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

The right to formal and material equality and its implication in labor rights

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

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

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

Recibido: 20 de agosto 2025
Revisado: 10 de octubre 2025
Aprobado: 15 de noviembre 2025
Publicado: 01 de diciembre 2025

RESUMEN

En la presente investigación, se planteó como propósito analizar cómo las formas de igualdad formal material repercuten en la implementación de derechos efectivos, sin discriminación de género. Como enfoque, se adoptó la investigación cualitativa por medio de la revisión de la bibliografía y un análisis jurídico de las leyes vigentes sustentadas en el factor laboral. Como resultado, se develó que, aunque la igualdad formal ha constituido un aspecto fundamental para establecer un marco legal sin discriminación, este no se ha considerado suficiente para resolver las desigualdades estructurales en la práctica. De igual modo, la igualdad material ha sido esencial para abordar estas desigualdades mediante la aplicación de medidas específicas, como la implementación de cuotas de género, los programas de capacitación y las políticas de conciliación laboral y familiar. Como conclusión, se destacó la importancia de complementar la igualdad formal con acciones prácticas y sustanciales en el contexto laboral.

Descriptores: Derecho; igualdad formal; igualdad material; derechos laborales; justicia. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

In this research, the aim was to analyze how forms of formal equality affect the implementation of effective rights, without gender discrimination. Qualitative research was adopted as the approach, through a review of the literature and a legal analysis of current laws based on labor factors. The results revealed that, although formal equality has been a fundamental aspect in establishing a legal framework without discrimination, it has not been considered sufficient to resolve structural inequalities in practice. Similarly, material equality has been essential in addressing these inequalities through the application of specific measures, such as the implementation of gender quotas, training programs, and work-life balance policies. In conclusion, the importance of complementing formal equality with practical and substantial actions in the workplace was highlighted.

Descriptors: Law; formal equality; substantive equality; labor rights; justice. (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

En el estudio de la igualdad formal y material en el ámbito de los derechos laborales ha examinado cómo las diferencias entre lo establecido por la ley y la realidad social afectan la justicia en el trabajo. A pesar de esta garantía constitucional, diversas investigaciones han señalado la existencia de profundas desigualdades en el mercado laboral ecuatoriano, de forma especial en grupos vulnerables como mujeres, indígenas y personas afrodescendientes (Guachetá, & Rojas, 2021; Ramírez, & Trelles, 2023; Naveed, Ahmad, Aslam, Choudhry & Bekdash, 2024).

Uno de los principales problemas en la implementación del derecho a la igualdad en el trabajo en Ecuador radica en la persistencia de prácticas discriminatorias y condiciones laborales precarias que afectan a sectores específicos de la población (Castillo, 2020). Por ejemplo, un estudio reciente destaca que las mujeres dedicadas a la recolección de residuos plásticos en Ecuador enfrentan una doble discriminación: por género y por la informalidad de su trabajo, lo que las deja sin acceso a seguridad social ni estabilidad laboral (Leal et al., 2022). Asimismo, la Corte Constitucional de Ecuador emitió un fallo histórico en el caso de la hacienda Furukawa, donde se evidenció la existencia de esclavitud moderna que afectó de forma directa a trabajadores afrodescendientes durante décadas, revelando cómo la desigualdad material persiste en ciertos sectores de la economía. Esto subraya la importancia de implementar políticas que vayan más allá de la simple igualdad ante la ley, para abordar las desigualdades que persisten en la vida real (Guachetá, & Rojas, 2021; Mahroof et al., 2025)

En Ecuador, las políticas públicas destinadas a reducir estas desigualdades no siempre han logrado erradicar las disparidades en el acceso a oportunidades laborales, salarios justos y condiciones de trabajo dignas (Guachetá, & Rojas, 2021; Llanos, 2025; Von Feigenblatt, 2019).

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo
Este estudio es relevante, por cuanto permite identificar los obstáculos que aún existen en la aplicación del derecho a la igualdad en el trabajo, sino también porque contribuirá a la formulación de políticas públicas más eficaces para garantizar un acceso equitativo a los derechos laborales para todos los ciudadanos ecuatorianos (Castillo, 2020). Tal análisis es vital para el desarrollo de un sistema laboral más justo e inclusivo, que promueva la igualdad de oportunidades, el acceso a un salario justo y la no discriminación en el entorno laboral (Llanos, 2025; Von Feigenblatt, 2019).

Además, la relevancia de este tema es aún más evidente cuando se considera que las desigualdades en el ámbito laboral afectan a la cohesión social y al bienestar económico del país.

METODOLOGÍA

La investigación se realizó bajo el paradigma interpretativo, cuyo enfoque fue cualitativo, descriptivo y analítico, empleando como técnica el análisis de contenido de fuentes secundarias como informes gubernamentales, investigaciones previas y documentos académicos que condujeron a la comprensión de leyes laborales enfocadas en el Ecuador y la forma en la cual se aplican en beneficio de las personas con discapacidad incluidas las mujeres así como de los trabajadores migrantes (Naveed et al., 2024; Isea, Romero, Infante, 2025; Mora et al., 2021).

Además, se realizaron comparaciones entre distintos sectores económicos para determinar en qué medida las políticas laborales inclusivas han sido implementadas y cuál ha sido su impacto en los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador (Furtado et al., 2021).

Se consideró, además, la Constitución como jurisprudencia relevante y doctrinas especializadas en Derecho Constitucional y Laboral. Se priorizaron fuentes con rigor académico, como revistas indexadas en Scopus, Web of Science, Scielo y Redalyc. Además, se dio preferencia a publicaciones recientes (últimos 5 años) en español e inglés para garantizar un acceso amplio a la información relevante.

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

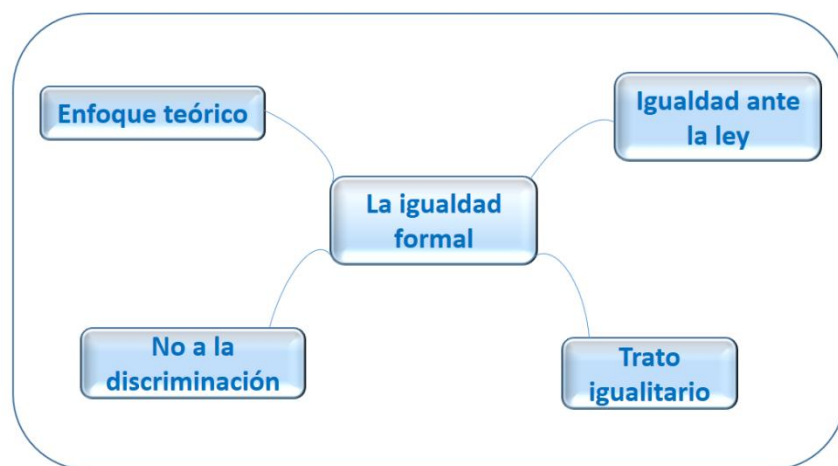
Por otro lado, se excluyeron normativas internacionales o de otros países que no guardaran relación con el marco jurídico del estudio, así como la igualdad en ámbitos distintos al laboral, tales como el derecho civil, penal o administrativo. No se consideraron casos de discriminación laboral que no contaran con respaldo documental o jurídico, ni regulaciones obsoletas que hubiesen sido derogadas o sustituidas. Asimismo, se descartaron fuentes no académicas o carentes de rigor científico, y no se abordaron condiciones laborales en sectores informales donde no aplicaran la normativa vigente, con el fin de garantizar un análisis centrado y fundamentado en el derecho laboral vigente.

RESULTADOS

Las siguientes figuras reflejan los aspectos determinantes emergentes de las indagaciones realizadas para detallar la forma en la cual el derecho a la igualdad formal y material repercute en los derechos laborales.

Figura 1.

La igualdad formal.



Fuente: Los autores.

Según la figura 1, la igualdad **formal** se refiere a la **igualdad ante la ley**, donde todas las personas son tratadas de manera **idéntica** en términos legales, sin que existan diferencias en el trato o derechos por razones de raza, género, religión, etc. Es un

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo principio que establece que la **ley debe aplicarse de la misma forma a todos**, sin discriminación, sin importar las características personales o sociales de cada individuo. Es más, un enfoque **teórico y abstracto** que no refleja las **condiciones reales** de vida de las personas.

La igualdad supera lo formal por medio de la eliminación de las desigualdades existentes entre las personas, tomando en cuenta los factores económicos, culturales, sociales, entre otros, tratando de lograr que todos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse en la sociedad, lo cual implica la ejecución de acciones concretas fundamentadas en la ayuda social y en políticas públicas de bienestar. (Guachetá & Rojas, 2021). Desde esta visión, se asevera que la igualdad material es sustantiva, ya que busca alcanzar tanto la defensa de los derechos legales como las condiciones de vida de los individuos (Infante, Hernández, Isea, 2025).

Figura 2.

Afrontamiento ante las desigualdades.



Fuente: Los autores.

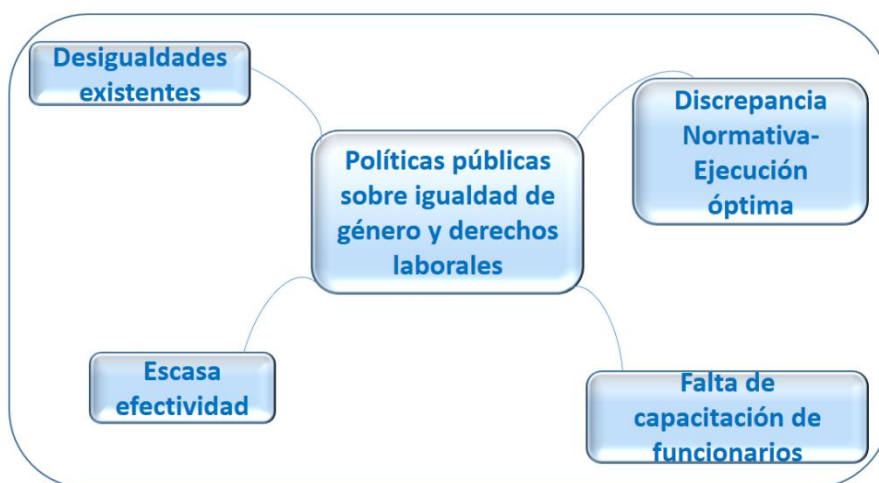
En concordancia con la figura 2, los trabajadores manifestaron varias maneras de **afrontamiento ante las desigualdades** que viven en sus contextos laborales, adoptando una resistencia pasiva por medio de la aceptación de condiciones desfavorables por miedo a represalias o a perder su empleo. Otros, optan por la movilización colectiva, ya

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo sea a través de sindicatos o asociaciones, para luchar por sus derechos y exigir una mayor equidad. Estos testimonios reflejan una conciencia creciente de la importancia de la igualdad material y la disposición de los trabajadores a desafiar las prácticas laborales injustas, aunque también se evidenció que las barreras estructurales dificultan la efectividad de estos esfuerzos.

Además de la sindicalización, otra estrategia de afrontamiento identificada en la investigación es la búsqueda de oportunidades laborales en sectores más inclusivos o con mejores condiciones laborales (Furtado et al., 2021). Algunos trabajadores, al percibir que sus derechos no son respetados en sus empleos actuales, optan por cambiar de empresa o incluso migrar hacia otros países donde las políticas de equidad laboral son más efectivas y se centran en la satisfacción laboral (Minaya, Ruíz, Concha, & Alva, 2024; Isea et al., 2025). Sin embargo, esta opción no siempre está al alcance de todos, ya que las personas con menor nivel educativo o recursos económicos suelen enfrentar mayores dificultades para acceder a nuevas oportunidades laborales. Esto refuerza la importancia de fortalecer los mecanismos de protección laboral y promover políticas que garanticen la igualdad material en todos los sectores productivos (Ramírez, 2022; Mahroof et al., 2025).

Figura 3

Afrontamiento ante las desigualdades.



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

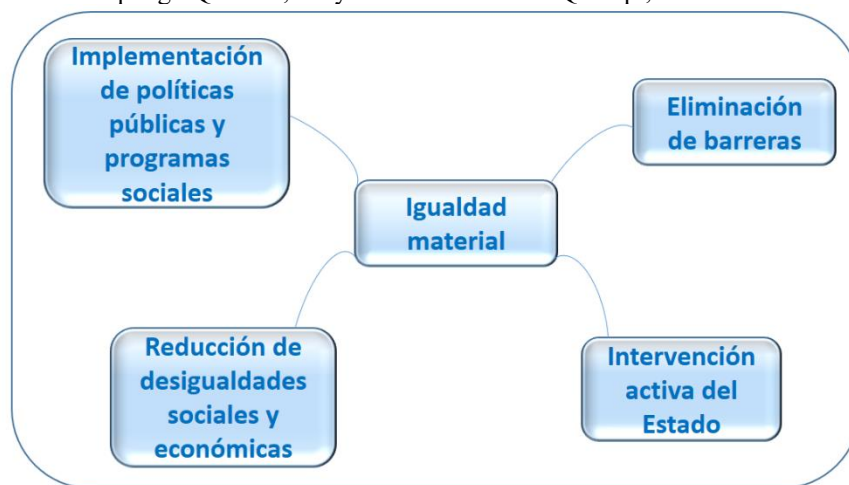
Fuente: Los autores.

En relación a la figura 3, al hablar de **políticas públicas sobre igualdad de género y derechos laborales**, se evidenciaron discrepancias entre la normativa y su ejecución óptima, ya que esta sigue siendo deficiente (Pangol & Romero, 2023; Leal et al., 2022), debido a la falta de capacitación de los funcionarios encargados de hacer cumplir estas normativas, lo cual contribuye a su escasa efectividad. En algunos sectores, como la industria manufacturera y el trabajo agrícola, se ha evidenciado que las normativas de igualdad material no llegan a aplicarse de manera adecuada debido a la resistencia de empleadores y a la precariedad de las condiciones laborales, lo que perpetúa las desigualdades existentes.

Otro aspecto relevante es la brecha entre las políticas diseñadas a nivel nacional y su aplicación en contextos locales. En muchas comunidades rurales e indígenas, el acceso a los derechos laborales sigue siendo limitado a pesar de la existencia de leyes que garantizan la igualdad. Esto se debe, en parte, a la falta de difusión de la normativa y a la ausencia de estrategias que permitan su adaptación a las particularidades de cada región. Por ejemplo, en algunas zonas rurales de Ecuador, las trabajadoras domésticas y agrícolas continúan enfrentando condiciones laborales desventajosas, con bajos salarios y sin acceso a seguridad social, a pesar de los avances legislativos en materia de igualdad. Esto resalta la necesidad de fortalecer la implementación de políticas públicas con un enfoque territorial, y garantice una aplicación más efectiva de la igualdad material en el ámbito laboral, así como una satisfacción personal (Minaya et al., 2024). Acá, el Estado juega un rol determinante en el fomento de la igualdad, debido a que sus políticas impactan el desarrollo económico, social y político de la ciudadanía.

Figura 4.

Igualdad material.



Fuente: Los autores.

Por otra parte, según la figura 4, la igualdad material supera los límites de una simple **igualdad ante la ley**, requiriendo que el Estado elimine las barreras legales para intervenir de manera **activa** en la reducción de las **desigualdades sociales y económicas** dentro de la sociedad. El Estado, entonces, tiene la responsabilidad de implementar **políticas públicas y programas sociales** que ayuden a nivelar el terreno de juego para aquellos que se encuentran en **situaciones de desventaja**. Esto puede incluir desde la **redistribución de recursos** hasta el diseño de **estrategias educativas y sanitarias** que favorezcan a los más necesitados (Vera et al., 2023). La promoción de la igualdad material también implica que el Estado debe **trabajar para garantizar una verdadera equidad** de oportunidades, de manera especial en áreas clave como la educación, la salud, la vivienda y el empleo. Solo cuando las personas tienen acceso real a estos derechos, independientemente de su **origen socioeconómico**, pueden gozar de una **igualdad sustantiva** (Vera et al., 2023). La igualdad formal no tiene en cuenta las desigualdades históricas acumuladas. Por ejemplo, si se aplica igualitariamente a todos sin reconocer las desventajas heredadas de generaciones pasadas (como el racismo sistémico o la pobreza estructural), no ofrece una verdadera solución para los grupos que han sido históricamente oprimidos.

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

En algunos estudios, según diversas entrevistas realizadas con trabajadores de sectores públicos y privados, se observó que la mayoría de ellos tenían una comprensión clara de la igualdad formal, entendiendo que las leyes deben ser iguales para todos. Sin embargo, cuando se les preguntó sobre la igualdad material, la percepción fue más ambigua. Muchos trabajadores reconocieron que, aunque las leyes prohíben la discriminación, las prácticas dentro de las empresas y el mercado laboral siguen siendo desiguales, de forma especial en lo que respecta a la igualdad salarial y las oportunidades de ascenso para las mujeres y las personas de comunidades indígenas. Estos testimonios reflejan la brecha existente entre el principio de igualdad ante la ley y su aplicación en la práctica, lo que subraya la necesidad de políticas públicas que no solo aseguren el cumplimiento de las leyes, sino también ofrezcan medidas para corregir las desigualdades históricas. Varios trabajadores señalaron que, a pesar de contar con un marco normativo que promueve la igualdad, persisten barreras culturales y sociales que afectan la efectividad de las leyes.

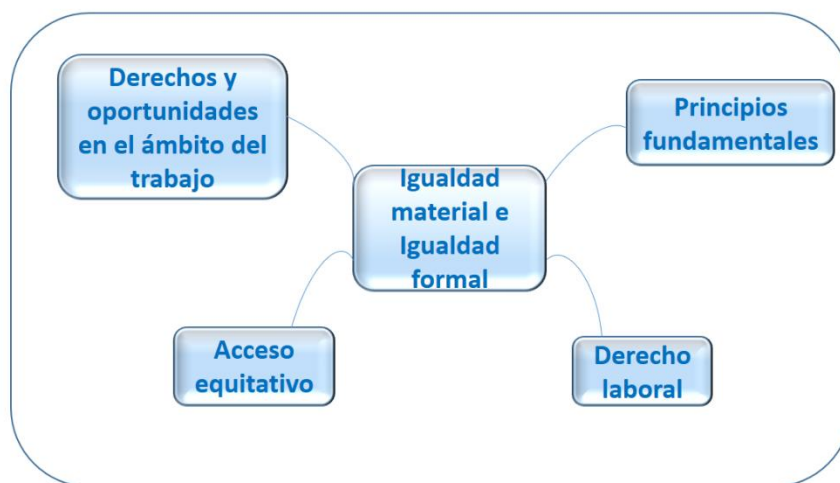
Estas políticas deben incluir programas específicos de inclusión laboral para grupos de manera histórica marginados, como afrodescendientes e indígenas. Sin estas medidas concretas, los trabajadores sienten que la ley no se traduce en una mejora real de sus condiciones laborales (Furtado et al., 2021). Esto sugiere que las políticas públicas deben ser revisadas para garantizar tanto la igualdad formal como la igualdad material en la práctica, asegurando condiciones laborales equitativas para todos.

Las condiciones e implicaciones de la igualdad formal abarcan la jornada laboral, el salario, las prestaciones, el ambiente físico, la carga de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales. Su importancia radica en el impacto que tienen sobre el bienestar, la productividad y la calidad de vida del trabajador. La seguridad laboral hace referencia a las medidas, normas y protocolos destinados a prevenir riesgos y proteger la salud de los trabajadores en su entorno de trabajo. Esta incluye la prevención de accidentes, el uso de equipos de protección, la capacitación en riesgos laborales y el cumplimiento de normativas de seguridad e higiene. Su objetivo es eliminar o reducir los

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo
peligros en el entorno laboral para garantizar condiciones seguras y saludables (Ramírez, 2022).

Figura 5.

Igualdad formal y material.



Fuente: Los autores.

Según la figura 5, la **igualdad formal y material** son principios fundamentales en el derecho laboral, ya que garantizan el acceso equitativo a los derechos y oportunidades en el ámbito del trabajo (Terrones, Recalde, Rojas, & Morales, 2023; Tutaya, 2025; Hernández et al., 2025).

DISCUSIÓN

El estudio confirma que la existencia de marcos legales inclusivos no es suficiente para transformar prácticas laborales arraigadas en prejuicios históricos. Como se evidenció en el caso de las mujeres indígenas, la discriminación no se manifiesta solo en el acceso al empleo, sino también en la posibilidad de ascenso y en la equidad salarial, lo que refuerza la necesidad de políticas activas de inclusión (Naveed et al., 2024; Mora et al., 2021).

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

Dennys Armando Tuquinga-Quinche; Brayan Oswaldo Uzhca-Quizhpi; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo
discriminación expresa en la normativa interna de las instituciones, existen mecanismos estructurales que favorecen de manera indirecta a ciertos grupos. Esto pone en evidencia la necesidad de mecanismos de fiscalización más rigurosos y de una aplicación efectiva de medidas correctivas que promuevan la igualdad material. El caso de discriminación por etnicidad en la provincia de Chimborazo permite afirmar que la igualdad formal, sin medidas complementarias, no es suficiente para erradicar la exclusión de ciertos sectores poblacionales en el acceso a derechos laborales. Aunque la Corte Constitucional ordenó la implementación de medidas correctivas, este tipo de situaciones continúan siendo recurrentes, lo que subraya la urgencia de diseñar políticas públicas más efectivas en materia de inclusión y protección de grupos históricamente discriminados (Ramírez, 2022; Furtado et al., 2021).

Otro aspecto clave ha sido la relación entre condiciones laborales y seguridad en el trabajo. Si bien la normativa ecuatoriana establece estándares claros en materia de seguridad y protección laboral, los datos analizados muestran que los trabajadores de sectores vulnerables, como mujeres, pueblos indígenas y otros grupos minoritarios, suelen desempeñarse en condiciones laborales menos seguras y con menor acceso a medidas de protección (Naveed et al., 2024). Esto plantea la necesidad de diseñar estrategias que garanticen que las normas de seguridad laboral se implementen sin distinción de grupo social, género o etnia. Además, es esencial que las políticas de seguridad laboral se adapten a las características específicas de cada sector, de manera especial, en aquellos que involucran trabajos de alto riesgo. La capacitación en seguridad debe ser inclusiva y accesible para todos los trabajadores, sin importar su origen o contexto social, asegurando que todos tengan el mismo nivel de protección y prevención en su lugar de trabajo; asimismo, se busca que todas las personas, independientemente de su género u otras condiciones, tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y ejercer plenamente sus derechos laborales (Leal et al., 2022).

CONCLUSIONES

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

Entre las conclusiones se destaca que, si bien los trabajadores reconocen las leyes de igualdad formal, la desconexión con la realidad laboral persiste. Es necesario un enfoque integral que garantice la correcta ejecución de las leyes y una alineación adecuada entre los objetivos de equidad y los mecanismos de monitoreo y evaluación para lograr la igualdad material.

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

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS

- Castillo, D. (2020). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. The right of material equity in occasional service contracts. Judgment Commentary. *FORO, Revista de Derecho*, núm. 35, pp. 65-84 Disponible en: <https://n9.cl/3y6ci>
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 424. 13 de julio de 2008, reformada en 2011. (Ecuador).
- Furtado, J., Moreira, A. & Mota, J. (2021). Gender affirmative action and management: A systematic literature review on how diversity and inclusion management affect

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

gender equity in organizations. Acción afirmativa y gestión de género: revisión bibliográfica sistemática sobre cómo la gestión de la diversidad y la inclusión afecta a la equidad de género en las organizaciones. *Behavioral sciences*, 11(2), 21, pp. 1-19 Disponible en: <https://n9.cl/ckyv3>

Guachetá, J. & Rojas, J. (2021). Empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral? Public Employees and official workers in Colombia inequality in access to the administration of justice in labor matters? *Revista de Derecho*, núm. 56, pp. 94-116 Disponible en: <https://n9.cl/8zfxv>

Hernández, R., Infante, M., Pupo, Y. & Isea, J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. Work: Fundamental human right. *IUSTITIA SOCIALIS*, vol. 10, num. 18, pp. 170–181. Disponible en: <https://n9.cl/rbxry>

Infante, M., Hernández, A., Isea, J. (2025). Impact of legal research on the construction of fundamental rights. Impacto de la investigación jurídica en la construcción de los derechos fundamentales. *Revista Universidad y Sociedad*, vol. 17, suplemento 1, e5555. Disponible en: <https://n9.cl/abom1>

Isea, J., Romero, A. & Infante, M. (2025). Migration and human rights: an approach to the Latin American context based on two organizations. Migración y derechos humanos: un enfoque del contexto latinoamericano basado en dos organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, volumen 17, suplemento 1, e5547. Disponible en: <https://n9.cl/p5iki>

Leal Filho, W., Kovaleva, M., Tsani, S., Țîrcă, D. M., Shiel, C., Dinis, M. A. P., ... & Tripathi, S. (2022). Promoting gender equality across the sustainable development goals. Promoción de la igualdad de género en todos los objetivos de desarrollo sostenible. *Environment, Development and Sustainability*, 1. Disponible en: <https://n9.cl/ka0y92>

Llanos, A. (2025). El principio de igualdad como garantía de acceso al trabajo para adultos mayores: un desafío aún pendiente. The principle of equality as a guarantee of access to work for older adults: a challenge still pending. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, vol. 29, (especial), pp. 220-230. Disponible en: <https://n9.cl/g36fz>

Mahroof, K., Weerakkody, V., Hussain, Z. & Sivarajah, U. (2025). Navigating power dynamics in the public sector through AI-driven algorithmic decision-making. Navegando por las dinámicas de poder en el sector público mediante la toma de decisiones algorítmica impulsada por la IA. *Government Information Quarterly*, 42(3), 102053, pp. 1-20. Disponible en: <https://n9.cl/nrrgc9>

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

Minaya, A., Ruíz, A., Concha, M. & Alva, M. (2024). Gestión del talento humano y satisfacción laboral. Human talent management and job satisfaction. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, vol. 9, num. 1, pp. 130–140. Disponible en: <https://n9.cl/b8422>

Mora, A., Ron, X., Ávila, J. & Sánchez, M. (2021). Los retos del derecho al trabajo y al ocio de las mujeres en Ecuador. The challenges of women's right to work and leisure in Ecuador. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, num. 33, pp. 41-68. Disponible en: <https://n9.cl/5bc84>

Pangol, A. & Romero, E. (2023). La igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa. Gender equality in international labor standards and fair recruitment. *Revista Universidad y Sociedad*, vol. 15, num. 2, pp. 336-345. Disponible en: <https://n9.cl/mromt>

Ramírez, D. (2022). Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia. *Latinamerican legal studies*, vol. 10, num. 1, pp. 163-225. Disponible en: <https://n9.cl/y1dt3>

Ramírez, J. & Trelles, D. (2023). El derecho constitucional al trabajo frente al servicio de reparto por medios digitales. The constitutional right to work versus the delivery service through digital means. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, vol. 6, num. 3, pp. 45-57. Disponible en: <https://n9.cl/u8cnc>

Naveed, A., Ahmad, N., Aslam, A., Choudhry, M. & Bekdash, H. (2024). Is it possible to broaden women's inclusive rights by improving their participation in the labor market? A new perspective at the global level. ¿Es posible ampliar los derechos inclusivos de las mujeres mejorando su participación en el mercado laboral? Una nueva perspectiva a nivel mundial. *International Journal of Manpower*, 45(8), 1493-1515. Disponible en:

Terrones, A., Recalde, A., Rojas, V. & Morales, P. (2023). La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores. The practice of ethics and labor law for employees. *IUSTITIA SOCIALIS*, vol. 8, núm. 15, pp. 69-85. Disponible en: <https://n9.cl/lnjk4s>

Tutaya, C. (2025). Integración de derechos humanos en la clasificación del despido: desafíos y oportunidades en el derecho laboral peruano. Integration of human rights into the classification of dismissal: challenges and opportunities in Peruvian labor law. *Aula Virtual*, vol. 6, num. 13, pp. 1404-1419. Disponible en: <https://n9.cl/krxxd>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año XI. Vol. XI. N°4. Edición Especial IV. 2025

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía. (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

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

Vera, M. J., Cruz, G. E., Salas, X. A., Nevárez, R. & Mendoza, A. J. (2023). Excelencia de la educación versus las políticas educativas. Revisión literaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), pp. 3450-3461. Disponible en: <https://n9.cl/kdaoyy>

Von Feigenblatt, O. (2019). Mediation for management: Dealing with Conflict in the Workplace. Mediación para la gestión: cómo lidiar con los conflictos en el lugar de trabajo. *Innovaciones de Negocios*, volumen 18, issue35, pp. 113-119. Disponible en: <https://n9.cl/9ucvl>

©2026 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).