

**El juzgamiento laboral con perspectiva de género en el Ecuador: de la igualdad formal a la tutela judicial diferenciada****Gender-Sensitive Adjudication in Labor Matters in Ecuador: From Formal Equality to Differentiated Judicial Protection****O julgamento trabalhista com perspectiva de gênero no Equador: da igualdade formal à tutela judicial diferenciada**Eulalia Adriana Quituisaca Zhuno, <https://orcid.org/0000-0002-1465-9477>

Corte Provincial de Justicia de Manabí. Portoviejo, Manabí, Ecuador

Autor para correspondencia: euadrianaqui@gmail.com

**RESUMEN**

El presente artículo examina el juzgamiento en materia laboral con perspectiva de género en el Ecuador, a partir del marco constitucional, legal e internacional vigente y de la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional. Se sostiene que la igualdad formal reconocida en el artículo 11.2 de la Constitución resulta insuficiente para remediar la discriminación estructural que enfrentan las mujeres trabajadoras, de modo que del análisis efectuado se concluye que la función judicial está obligada a incorporar un método de análisis diferenciado que atienda el contexto, distribuya razonablemente la carga probatoria y evite la reproducción de estereotipos de género. Mediante un enfoque cualitativo, dogmático y documental, se analizan la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres de 2024, la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en las Modalidades de Trabajo, los Convenios 100 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, y sentencias emblemáticas como la 99-22-IN/26, sobre la definición de acoso laboral, la 364-24-EP/26, sobre la carga de la prueba en casos de acoso, y la reciente 1150-23-JP/26 sobre corresponsabilidad parental. El estudio concluye que el juzgamiento con perspectiva de género en materia laboral constituye, en el Ecuador, una obligación normativa y no una opción interpretativa discrecional, aunque persisten desafíos relativos a la interseccionalidad, la aplicación efectiva en el sector privado y la formación especializada de la judicatura.

**Palabras clave:** Perspectiva de género, derecho laboral, discriminación por razón de sexo, Corte Constitucional del Ecuador, tutela judicial efectiva, estereotipos de género.

**ABSTRACT**

This article examines gender-sensitive adjudication in labor matters in Ecuador, based on the current constitutional, statutory, and international framework and on recent Constitutional Court case law. It argues that the formal equality recognized in Article 11.2 of the Constitution is insufficient to remedy the structural discrimination faced by women workers, requiring judges to apply a differentiated analytical method that accounts for context, reasonably allocates the burden of proof, and avoids reproducing gender stereotypes. Through a qualitative, doctrinal, and documentary approach, the study analyzes the Organic Law on Wage Equality between Women and Men of 2024, the Organic Law reforming the eradication of violence and harassment at work, ILO Conventions 100 and 190, and landmark rulings such as 99-22-IN/26, on the legal definition of workplace harassment, 364-24-EP/26, on the burden of proof in harassment cases, and the recent 1150-23-JP/26 on parental co-responsibility. The study concludes that gender-sensitive adjudication in labor matters is, in Ecuador, a normative obligation rather than a discretionary interpretive option, although challenges remain regarding intersectionality, effective application in the private sector, and specialized judicial training.

**Keywords:** Gender perspective, labor law, sex-based discrimination, Constitutional Court of Ecuador, effective judicial protection, gender stereotypes.

## RESUMO

Este artigo examina o julgamento em matéria trabalhista sob a perspectiva de gênero no Equador, com base no marco constitucional, legal e internacional vigente e na jurisprudência recente da Corte Constitucional. Sustenta-se que a igualdade formal reconhecida no artigo 11.2 da Constituição é insuficiente para remediar a discriminação estrutural enfrentada pelas mulheres trabalhadoras; assim, a análise realizada conclui que a função judicial deve incorporar um método de análise diferenciado que leve em conta o contexto, distribua razoavelmente o ônus da prova e evite a reprodução de estereótipos de gênero. Por meio de uma abordagem qualitativa, dogmática e documental, analisam-se a Lei Orgânica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens de 2024, a Lei Orgânica Reformadora para a Erradicação da Violência e do Assédio nas Modalidades de Trabalho, as Convenções 100 e 190 da Organização Internacional do Trabalho e decisões emblemáticas, como a 99-22-IN/26 (sobre a definição de assédio no trabalho), a 364-24-EP/26 (sobre o ônus da prova em casos de assédio) e a recente 1150-23-JP/26 (sobre corresponsabilidade parental). O estudo conclui que o julgamento com perspectiva de gênero em matéria trabalhista constitui, no Equador, uma obrigação normativa e não uma opção interpretativa discricionária, embora persistam desafios relacionados à interseccionalidade, à aplicação efetiva no setor privado e à formação especializada da magistratura.

**Palavras-chave:** Perspectiva de gênero, direito do trabalho, discriminação em razão do sexo, Corte Constitucional do Equador, tutela jurisdiccional efetiva, estereótipos de gênero.

Recibido 21/07/2026 Aprobado 23/08/2026

## Introducción

La incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia ha dejado de ser, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, una aspiración doctrinaria para convertirse en un mandato normativo exigible a toda autoridad jurisdiccional. En materia laboral, este imperativo adquiere una relevancia particular porque el mercado de trabajo ecuatoriano reproduce, todavía, brechas salariales, segregación ocupacional y patrones de discriminación asociados al embarazo, la maternidad y los roles de cuidado que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres (Urrutia-Guevara *et al.*, 2025). Juzgar con perspectiva de género implica, en este contexto, algo más que aplicar de manera neutra las normas del Código del Trabajo: exige que la persona juzgadora identifique el contexto estructural de desigualdad en el que se produce el conflicto, valore la prueba evitando estereotipos y distribuya razonablemente las cargas probatorias entre las partes (Congreso Nacional de Ecuador, 2005).

Este artículo parte de un concepto específico: la tutela judicial diferenciada. Se entiende por tal la modulación razonada de las reglas procesales y probatorias ordinarias sin suprimirlas ni sustituirlas por un régimen distinto cuando el conflicto sometido a juzgamiento se encuentra atravesado por una desigualdad estructural de género jurídicamente relevante, de manera que la respuesta jurisdiccional atienda esa asimetría en lugar de reproducirla bajo la apariencia de neutralidad. La tutela judicial diferenciada no constituye, por tanto, un régimen de excepción discrecional, sino una forma cualificada de tutela judicial efectiva, exigible únicamente cuando existe una habilitación normativa o jurisprudencial identificable que la sustente, y cuyo contenido y límites se desarrollan a lo largo de este artículo.

El objetivo, es analizar el estado actual del juzgamiento laboral con perspectiva de género en el Ecuador, integrando tres niveles normativos: el constitucional, el legal-infralegal y el internacional, junto con la jurisprudencia constitucional que ha ido perfilando su contenido y alcance. La pregunta que orienta el trabajo es la siguiente: ¿en qué medida el marco jurídico ecuatoriano vigente impone a la judicatura laboral la obligación de juzgar con perspectiva de género, y con qué criterios metodológicos? El aporte específico de este estudio consiste en sistematizar los estándares dispersos en el ordenamiento ecuatoriano y reconstruirlos como una metodología judicial susceptible de aplicación y control argumentativo en los procesos laborales, distinguiendo cuatro dimensiones de análisis y un test escalonado de seis pasos de juzgamiento. Para responderla, el artículo se organiza en seis apartados: metodología, fundamentos conceptuales, marco jurídico vigente, jurisprudencia constitucional relevante, propuesta de un test de juzgamiento y discusión de los principales desafíos pendientes.

## Metodología

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, de tipo dogmático-jurídico y documental, propio de los estudios de derecho constitucional y laboral comparado dentro de un mismo ordenamiento.

El diseño es descriptivo-analítico: no busca contrastar hipótesis mediante instrumentos estadísticos, sino reconstruir sistemáticamente el contenido normativo y jurisprudencial vigente en el Ecuador sobre el juzgamiento laboral con perspectiva de género, para luego someterlo a un análisis crítico e interpretativo.

El corpus documental se conformó a partir de tres tipos de fuentes. En primer lugar, fuentes normativas primarias: la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código del Trabajo y sus leyes reformativas recientes en particular la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2024) y la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (2024), los acuerdos ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo (2025a, 2025b, 2025c), y los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, especialmente los Convenios 100 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En segundo lugar, fuentes jurisprudenciales: sentencias y dictámenes de la Corte Constitucional del Ecuador dictados entre 2020 y 2026, seleccionados por su relación directa con la discriminación laboral por razón de género, la protección frente al embarazo y la maternidad, la definición normativa del acoso laboral, la distribución de la carga de la prueba y la corresponsabilidad parental. La búsqueda de estas sentencias se realizó en el Registro Oficial (ediciones constitucionales) y en el buscador de jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, utilizando como palabras clave "perspectiva de género", "discriminación laboral", "acoso laboral", "estabilidad reforzada" y "estereotipos de género", sin restricción de materia procesal, pero priorizando sentencias con efecto vinculante o jurisprudencia general (acciones de inconstitucionalidad, acciones extraordinarias de protección con precedente, y jurisprudencia unificada). En tercer lugar, fuentes doctrinales: artículos académicos publicados en revistas jurídicas arbitradas entre 2020 y 2025, identificados mediante bases de acceso abierto (DOAJ, Redalyc, Dialnet) a partir de los descriptores "perspectiva de género", "juzgamiento con enfoque de género", "acoso laboral" y "carga de la prueba".

El análisis se desarrolló en tres fases. La primera, de carácter descriptivo, consistió en sistematizar el marco constitucional, legal e internacional vigente, identificando las disposiciones que imponen, directa o indirectamente, un deber de juzgamiento diferenciado en razón del género. La segunda, de carácter jurisprudencial, examinó el contenido sustantivo de cada sentencia seleccionada hechos, problema jurídico, ratio decidendi y votos particulares, con especial atención a los votos concurrentes y salvados, por considerarse que estos revelan las tensiones interpretativas todavía no resueltas dentro de la propia Corte Constitucional. La tercera, de carácter propositivo, integró los hallazgos normativos y jurisprudenciales en un test escalonado de seis pasos que la judicatura laboral de instancia podría aplicar de manera sistemática.

Este diseño metodológico presenta limitaciones que se reconocen expresamente. Al tratarse de un estudio dogmático-documental, no incorpora datos empíricos sobre el comportamiento real de los tribunales de instancia jueces y juezas del trabajo de primer nivel, cuya práctica decisional puede diferir de los estándares fijados por la Corte Constitucional. Asimismo, el análisis se concentra en la jurisprudencia constitucional, dejando fuera de su alcance un relevamiento sistemático de sentencias de casación laboral no vinculadas a acciones constitucionales, cuyo estudio requeriría una metodología empírica complementaria, como el análisis cuantitativo de bases de datos judiciales, que excede los objetivos de este artículo.

Para ordenar el análisis del material jurisprudencial se construyeron cuatro categorías o dimensiones analíticas, aplicadas de manera transversal a cada sentencia seleccionada. La primera es la dimensión normativa, que identifica el fundamento constitucional, legal o convencional invocado por la Corte para sustentar su decisión. La segunda es la dimensión fáctico-contextual, que examina si el tribunal reconstruyó el conflicto laboral atendiendo a las relaciones de poder o a los patrones estructurales de desigualdad de género presentes en el caso, o si, por el contrario, se limitó a un análisis formal de la relación contractual. La tercera es la dimensión probatoria, centrada en identificar el estándar de suficiencia exigido a la parte trabajadora y el criterio de distribución de la carga de la prueba efectivamente aplicado, más allá de la regla legal formalmente invocada. La cuarta es la dimensión argumentativa-retórica, que atiende al lenguaje empleado en la motivación de la sentencia, por considerarse como lo evidencia el voto salvado examinado en el apartado 4.4 que expresiones aparentemente neutras pueden encubrir una exigencia de acreditación plena incompatible con el estándar atenuado de prueba. Estas cuatro dimensiones no se aplican de manera aislada, sino que se leen en conjunto para determinar si una sentencia, en su integridad, satisface o no un estándar de juzgamiento con perspectiva de género.

## Resultados y Discusión

### Fundamentos conceptuales de la perspectiva de género en la función judicial

#### Concepto y contenido de la perspectiva de género como método judicial

La perspectiva de género, como método de análisis judicial, parte de reconocer que las normas jurídicas no operan en el vacío, sino sobre estructuras sociales históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Juzgar con esta perspectiva no significa favorecer sistemáticamente a una de las partes, sino identificar si el conflicto sometido a juzgamiento se encuentra atravesado por relaciones asimétricas de poder derivadas del género, y corregir, dentro del marco del debido proceso, las desventajas probatorias o argumentativas que de ellas se derivan (Pérez Manrique, 2022). La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado, desde hace más de una década, estándares que obligan a los Estados a incorporar este enfoque en la valoración de los hechos, en la determinación del derecho aplicable y en el diseño de las reparaciones, estándares que, por mandato de los artículos 11.3, 417 y 424 de la Constitución ecuatoriana, resultan directamente aplicables por la judicatura nacional.

Conviene precisar que este método no equivale a una regla de decisión predeterminada ni a una presunción de veracidad automática en favor de quien alega discriminación. Se trata, más bien, de una obligación de debida diligencia interpretativa: la persona juzgadora debe indagar activamente si el caso presenta indicios de desigualdad estructural, y solo si constata su existencia, aplicar las consecuencias jurídicas correspondientes en materia probatoria, argumentativa y reparadora. Esta distinción resulta central para el derecho laboral ecuatoriano, en el que el principio protector del trabajador consagrado desde hace décadas en el Código del Trabajo ya reconocía una lógica de compensación de desigualdades materiales entre las partes; la perspectiva de género no sustituye ese principio, sino que lo especifica y lo dota de contenido cuando la desigualdad estructural en juego tiene como causa el género de la persona trabajadora.

#### De la igualdad formal a la igualdad sustantiva en las relaciones laborales

El artículo 11.2 de la Constitución reconoce la igualdad formal ante la ley y prohíbe la discriminación por razones de sexo e identidad de género, entre otros criterios. Sin embargo, la propia disposición constitucional avanza hacia un concepto de igualdad sustantiva al ordenar al Estado la adopción de medidas de acción afirmativa a favor de titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. Esta distinción entre igualdad formal e igualdad sustantiva o material, resulta decisiva para comprender por qué el juzgamiento neutral de un conflicto laboral puede, paradójicamente, perpetuar la discriminación que dice combatir: si el operador de justicia aplica las normas procesales y probatorias de manera idéntica a ambas partes sin considerar que estas parten de posiciones estructuralmente desiguales, el resultado formalmente imparcial puede consolidar, en los hechos, la desventaja histórica que enfrenta la parte trabajadora, y en particular la mujer trabajadora.

Conviene precisar, no obstante, que no toda desigualdad material existente entre las partes de una relación laboral justifica, por sí sola, una alteración de las reglas procesales ordinarias. La tutela judicial diferenciada definida en la introducción exige, como condición de legitimidad, que exista una habilitación normativa o jurisprudencial identificable constitucional, legal o derivada de un precedente vinculante, que autorice esa modulación en el caso concreto; de lo contrario, se corre el riesgo de sustituir la discrecionalidad de la ley por la discrecionalidad de quien juzga, lo cual es incompatible con el principio de legalidad procesal. Esta precisión resulta especialmente relevante tratándose de la carga de la prueba: la inversión o atenuación del estándar probatorio en favor de la parte trabajadora no opera de manera automática ante cualquier asimetría material entre las partes, sino únicamente cuando el ordenamiento como ocurre con el artículo 173 del Código del Trabajo, examinado en el apartado 3.2 habilita expresamente dicha modulación, o cuando la propia Corte Constitucional la ha reconocido como estándar vinculante frente a un tipo determinado de discriminación, según se documenta en el apartado cuarto de este artículo.

En el ámbito específicamente laboral, la propia jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, en conjunto con la Guía para Administración de Justicia con Perspectiva de Género elaborada por ONU Mujeres Ecuador, permite identificar cuatro operaciones que debe realizar la persona juzgadora: (a) detectar si existen relaciones asimétricas de poder o situaciones de vulnerabilidad por razones de género en el conflicto laboral sometido a su conocimiento; (b) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos de género (ONU Mujeres Ecuador, 2022); (c) aplicar de manera directa los estándares constitucionales e internacionales de derechos humanos en la resolución del caso concreto, conforme al bloque de constitucionalidad reconocido en los artículos 11.3, 417 y 424 de la Constitución; y (d) resolver evitando imponer a quien alega discriminación cargas probatorias desproporcionadas, tal como lo ha reconocido la propia Corte Constitucional al analizar la discriminación laboral por razón de género (CCE, 2020; CCE, 2024b). Estos cuatro criterios, sistematizados a

partir del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se desarrollan y contrastan con la jurisprudencia constitucional relevante en el apartado cuarto de este artículo.

### **Marco jurídico ecuatoriano vigente**

#### **Marco constitucional**

La Constitución de la República del Ecuador (2008) constituye el punto de partida del análisis. El artículo 11, numeral 2, prohíbe expresamente la discriminación por razones de sexo e identidad de género, entre otros criterios, y ordena al Estado adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real. El artículo 33 reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, y el artículo 331 dispone de manera específica que el Estado garantizará a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y prohíbe expresamente toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia contra ellas en el ámbito laboral. El artículo 332 refuerza esta protección al prohibir el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación o maternidad, mientras que el artículo 333 reconoce el trabajo de cuidado no remunerado como labor productiva y ordena políticas de corresponsabilidad. Finalmente, el artículo 76, numeral 7, literal I), impone a toda decisión jurisdiccional el deber de motivación. Este deber, leído en conjunto con la garantía de igualdad y no discriminación (artículo 11.2), el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 75) y la prohibición de fundar decisiones en estereotipos de género desarrollada por la propia Corte Constitucional, permite formular la siguiente ecuación normativa: motivación + igualdad/no discriminación + tutela judicial efectiva + prohibición de estereotipos = deber de exteriorizar cómo fue considerada la dimensión de género cuando esta resulta jurídicamente relevante para el caso concreto. En otras palabras, cuando el género constituye un factor relevante del conflicto laboral, la persona juzgadora no puede omitir su tratamiento explícito en la motivación de la sentencia, so pena de incurrir en una motivación aparente por incongruencia frente al derecho.

#### **Marco legal ordinario: el Código del Trabajo y sus reformas recientes**

El Código del Trabajo, en su artículo 11, prohíbe la discriminación por razones de género, etnia, orientación sexual, identidad de género y otras condiciones, disposición reforzada por sucesivas reformas orgánicas. En mayo de 2025, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral, que modificó los artículos 42.2, 42.3, 44 y 46 del Código, e introdujo cuotas progresivas de contratación de personas mayores de cuarenta años manteniendo, expresamente, el criterio de paridad de género (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025). Con anterioridad, en mayo de 2024, entró en vigencia la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, publicada en el Registro Oficial Suplemento 599, que consagra el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, exige a empleadores públicos y privados ajustar sus estructuras salariales bajo criterios objetivos de valoración de funciones, y habilita a la Unidad de Administración del Talento Humano y a la Inspectoría del Trabajo como instancias de control administrativo previas a la vía judicial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024a). A ella se suma la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, que amplía el catálogo de conductas sancionables incluyendo, como se detalla en el apartado 4.4, la definición misma de violencia y acoso laboral y refuerza los deberes de prevención a cargo del empleador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024b).

Estas reformas modifican también el régimen probatorio aplicable a las controversias laborales con componente de género. El artículo 173 del Código del Trabajo, en su inciso final, dispone que cuando la persona trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido violencia o acoso laboral, corresponderá al empleador aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Esta regla analizada en detalle en el apartado 4.4 al examinar la sentencia 364-24-EP/26, constituye la principal herramienta legal de inversión de la carga probatoria en materia de acoso laboral, y su correcta aplicación por parte de la judicatura de instancia resulta determinante para que el estándar de protección reconocido en la ley se traduzca en una tutela judicial efectiva.

#### **Desarrollo infralegal: acuerdos ministeriales de 2025**

El Ministerio del Trabajo ha expedido, en 2025, un conjunto de instrumentos que operativizan las leyes antes referidas. El Acuerdo Ministerial MDT-2025-006 expide el reglamento de cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (MDT, 2025a). El Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 establece la norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral, y acoso sexual laboral en el sector público, definiendo la discriminación laboral como todo trato desigual, exclusión, restricción o distinción que anule, altere o impida el pleno ejercicio de derechos individuales o colectivos en el ámbito del trabajo (Ministerio del Trabajo del Ecuador [MDT], 2025b). El Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, por su parte, desarrolla mecanismos de atención de casos de discriminación y

acoso laboral con enfoque de género, con plazos administrativos concretos —quince días para la convocatoria a audiencia por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano— antes de habilitar la vía judicial (MDT, 2025c). Este entramado infralegal es relevante para el juzgamiento con perspectiva de género porque, en la práctica, buena parte de los casos de discriminación y acoso laboral se resuelven o se filtran en sede administrativa antes de llegar a conocimiento de la judicatura de trabajo, de modo que la calidad técnica de la actuación administrativa condiciona, en no pocos casos, la prueba disponible para el eventual proceso judicial posterior.

### **Marco internacional aplicable**

El Ecuador es Estado parte del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración, ratificado y publicado en el Registro Oficial 177 de 3 de abril de 1957, que establece la obligación de fijar la remuneración sin discriminación fundada en el sexo, para un trabajo de igual valor (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1951). A ello se suma la ratificación, el 19 de mayo de 2021, del Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo la primera norma internacional del trabajo dedicada específicamente a esta materia, que exige a los Estados adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y erradicar la violencia laboral (OIT, 2021). El Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2021), en sus observaciones finales sobre el décimo informe periódico del Ecuador, ha instado además al país a reforzar los mecanismos de exigibilidad judicial de la igualdad salarial (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [CEDAW], 2021). Estos instrumentos, por disposición de los artículos 417 y 424 de la Constitución, integran el bloque de constitucionalidad y resultan de aplicación directa por parte de la judicatura laboral. A ellos se suman los estándares desarrollados por el sistema interamericano de derechos humanos, que desde hace más de una década exige a los tribunales domésticos incorporar la perspectiva de género en la valoración de la prueba y en la determinación de responsabilidades, estándares que, según se explicó en el apartado 2.1, resultan vinculantes para la judicatura ecuatoriana en virtud del control de convencionalidad (Pérez Manrique, 2022).

### **Marco procesal: el juicio oral de trabajo y las garantías jurisdiccionales**

Desde el punto de vista procesal, las controversias laborales individuales se sustancian en el Ecuador mediante el procedimiento sumario previsto en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP, 2015), que se rige por los principios de oralidad, intermediación, concentración y contradicción. Este diseño procesal, pensado originalmente para agilizar la resolución de conflictos laborales, tiene una incidencia directa en el juzgamiento con perspectiva de género: la intermediación exige que la persona juzgadora perciba directamente la prueba testimonial y documental aportada por las partes, lo que convierte a la audiencia de juicio en el escenario decisivo donde se materializan o se frustran— los criterios de valoración probatoria libre de estereotipos examinados en este artículo. Paralelamente, cuando la discusión sobre discriminación laboral por razón de género se plantea por vía constitucional, resultan aplicables las garantías jurisdiccionales previstas en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales (2009) y Control Constitucional (LOGJCC), en particular la acción de protección y la acción extraordinaria de protección, cuyas reglas sobre legitimación, admisibilidad y reparación integral han sido empleadas por la Corte Constitucional en la totalidad de las sentencias analizadas en el apartado cuarto de este artículo.

#### **La perspectiva de género en la jurisprudencia constitucional ecuatoriana en materia laboral**

### **Estabilidad laboral reforzada y prohibición de despido por embarazo**

La sentencia N.º 3-19-JP/20 y acumulados, de la Corte Constitucional del Ecuador, constituye el precedente jurisprudencial vinculante más relevante en la materia. En ella, el Pleno analizó el contexto estructural de discriminación laboral que enfrentan las mujeres ecuatorianas incluido el fenómeno conocido como "techo de cristal" y declaró, con efecto erga omnes, la prohibición de despido de la mujer trabajadora embarazada o en período de gestación, con independencia de si goza o no de estabilidad reforzada expresamente reconocida en su relación contractual (Corte Constitucional del Ecuador [CCE], 2020). Esta línea fue reiterada en la sentencia N.º 1234-16-EP/21, en la que la Corte determinó que el despido de una funcionaria pública embarazada, ocultado bajo una supuesta reestructuración institucional, vulneró el artículo 332 de la Constitución (CCE, 2021), y posteriormente en la sentencia N.º 109-20-EP/24, que reiteró que corresponde al empleador desvirtuar, con prueba objetiva, que la desvinculación no obedeció al estado de embarazo de la trabajadora (CCE, 2024a).

### **Estereotipos de género y reglas de valoración probatoria**

En la sentencia N.º 2933-19-EP/24, la Corte Constitucional profundizó el análisis sobre el impacto de los estereotipos de género en el ámbito laboral, apoyándose en los estándares fijados por el Comité CEDAW en

su Observación General No 33 y en jurisprudencia previa de la propia Corte, para concluir que la utilización de razonamientos basados en roles de género predeterminados por ejemplo, presumir que una trabajadora asumirá exclusivamente tareas de cuidado tras la maternidad, vulnera los derechos a la igualdad y a la no discriminación, así como la garantía de motivación (CCE, 2024b). Esta línea jurisprudencial es coherente con el estándar general que la propia Corte ha fijado en otras materias, conforme al cual una decisión judicial fundada en estereotipos de género compromete la tutela judicial efectiva con independencia de la rama procesal en la que se produzca, en la medida en que el estereotipo opera como un atajo cognitivo que sustituye la valoración individualizada de los hechos por una generalización no verificada sobre el comportamiento esperado de las mujeres (CCE, 2024b). Trasladado al ámbito laboral, este estándar impide, por ejemplo, que la conflictividad relacional de una trabajadora sea interpretada automáticamente como "actitud hostil" o "carácter difícil", sin que se examine si dicha caracterización responde, en realidad, a un estereotipo de género sobre el comportamiento socialmente esperado de las mujeres en el entorno de trabajo, tal como se aprecia en el lenguaje judicial analizado en la sentencia 364-24-EP/26 (apartado 4.4).

### **Hacia la corresponsabilidad: la sentencia sobre licencia de paternidad**

Un desarrollo jurisprudencial reciente amplía el enfoque de género más allá de la protección exclusiva de la maternidad. En la sentencia N.º 1150-23-JP/26, de 16 de abril de 2026, la Corte Constitucional reconoció, por primera vez de forma expresa y con carácter de jurisprudencia vinculante, que los padres trabajadores gozan de estabilidad laboral reforzada durante el ejercicio de la licencia de paternidad, y que cualquier afectación a sus condiciones laborales durante ese período —no solo el despido formal— constituye una vulneración de derechos. La Corte razonó que impedir la participación activa de los hombres en el cuidado reproduce estereotipos históricos y perpetúa la desigualdad de género en el trabajo, al recargar sobre las mujeres la totalidad de las responsabilidades de cuidado (CCE, 2026c). Esta sentencia resulta significativa porque desplaza el juzgamiento con perspectiva de género de un enfoque centrado únicamente en la protección de la mujer hacia un enfoque relacional de corresponsabilidad, en línea con el artículo 333 de la Constitución.

### **Depuración del estándar normativo de acoso laboral y disputa sobre la carga de la prueba**

Dos sentencias de 2026 revelan que la consolidación del juzgamiento laboral con perspectiva de género no avanza de manera lineal, sino a través de tensiones internas dentro de la propia Corte Constitucional. La primera es la sentencia N.º 99-22-IN/26, de 19 de febrero de 2026, en la que el Pleno resolvió una acción pública de inconstitucionalidad contra la frase "ejercido de forma reiterada", contenida en la definición legal de violencia y acoso laboral del artículo 46.1 del Código del Trabajo y de la norma equivalente de la Ley Orgánica de Servicio Público. La Corte constató que exigir reiteración como condición absoluta para configurar el acoso pese a que el propio Convenio 190 de la OIT reconoce que la violencia laboral puede manifestarse "una sola vez o de manera repetida", generaría un déficit de protección frente a actos únicos de especial gravedad, en contradicción con los artículos 11.7, 33 y 331 de la Constitución (CCE, 2026a). En consecuencia, dictó una sentencia aditiva que incorporó expresamente el supuesto de acto único a la definición legal de acoso laboral. Este fallo es relevante para el juzgamiento con perspectiva de género porque remueve una barrera interpretativa que, en la práctica, podía excluir de tutela judicial a manifestaciones graves de violencia de género en el trabajo como el acoso sexual, por el solo hecho de no ser reiteradas. En su voto concurrente, los jueces Benavides Ordóñez y Escudero Soliz coincidieron con la decisión, pero cuestionaron la ruta argumentativa de la mayoría, al sostener que la protección frente al acoso laboral ya se desprendía directamente de los artículos 33, 66.3 y 326.5 de la Constitución, por lo que no era necesario acudir al bloque de constitucionalidad ni al Convenio 190 de la OIT para resolver el caso.

La segunda es la sentencia N.º 364-24-EP/26, de 5 de marzo de 2026, que desestimó una acción extraordinaria de protección presentada por una trabajadora cuyo visto bueno por acoso laboral inicialmente concedido por la Inspectoría del Trabajo, fue revertido en casación por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. La accionante alegó que dicha Sala invirtió indebidamente la carga de la prueba, exigiéndole acreditar el acoso en lugar de exigir al empleador una justificación objetiva y razonable, conforme al artículo 173 del Código del Trabajo. La mayoría de la Corte Constitucional concluyó que la Sala de lo Laboral sí aplicó la regla de inversión probatoria, pues valoró las justificaciones aportadas por la empresa para desvirtuar los indicios de acoso presentados por la trabajadora (CCE, 2026b). No obstante, el voto salvado de la jueza Cárdenas Reyes resulta especialmente ilustrativo para los fines de este artículo: a su juicio, el lenguaje empleado por la Sala de lo Laboral al exigir que las afirmaciones de la trabajadora fueran "corroboradas... con certeza" revela que, en los hechos, se le exigió una acreditación plena del acoso, invirtiendo de facto la carga probatoria en su contra y desconociendo el estándar atenuado que exige la norma. Esta disidencia evidencia que la sola existencia de una regla de inversión probatoria en la ley no garantiza, por sí misma, un juzgamiento con perspectiva de

género: su eficacia depende del estándar de suficiencia probatoria que cada tribunal aplique en la práctica, un punto ampliamente documentado por la doctrina especializada en la valoración de la prueba en casos de acoso laboral (Gómez-Cetina, 2024; Romero Rodríguez, 2022).

### **Propuesta de un test de juzgamiento laboral con perspectiva de género**

A partir del marco normativo y jurisprudencial expuesto, se propone un test escalonado de seis pasos que la judicatura laboral ecuatoriana podría aplicar de manera sistemática en los procesos sustanciados conforme al Código Orgánico General de Procesos (COGEP), sin que ello suponga desconocer la libertad de valoración probatoria que la ley reconoce a quien juzga, sino orientarla hacia un ejercicio consciente y controlable de las relaciones de poder que pueden estar presentes en el conflicto. A diferencia de un catálogo de criterios yuxtapuestos, el test está diseñado para aplicarse de manera secuencial: cada paso condiciona la procedencia del siguiente, y la omisión de cualquiera de ellos debilita la legitimidad del paso posterior.

#### **Paso 1. Relevancia del género.**

El primer paso consiste en determinar si el género tiene una conexión jurídicamente relevante con el conflicto laboral sometido a juzgamiento. Este paso opera como filtro de entrada del test: no todo conflicto laboral en el que una de las partes sea mujer activa, por ese solo hecho, un análisis diferenciado. Es necesario identificar un nexo plausible entre el género de la persona trabajadora y el hecho controvertido por ejemplo, coincidencia temporal entre el embarazo y la desvinculación, denuncias de acoso u hostigamiento, o patrones de segregación ocupacional, conforme al estándar de habilitación normativa o jurisprudencial identificable señalado en el apartado 2.2. Si no existe esa conexión, el test no se activa y el caso se resuelve conforme a las reglas procesales y probatorias ordinarias.

#### **Paso 2. Contextualización.**

Superado el primer filtro, corresponde identificar las desigualdades estructurales, las relaciones de poder o los estereotipos de género presentes en el caso concreto, situando el conflicto laboral dentro del contexto de discriminación estructural documentado por la propia Corte Constitucional en la sentencia 3-19-JP/20, en lugar de tratarlo como un episodio aislado entre dos partes formalmente iguales. En la práctica, este paso exige que la motivación de la sentencia explicita, cuando corresponda, el contexto de segregación ocupacional, brecha salarial o sobrecarga de trabajo de cuidado en el que se inserta el conflicto individual.

#### **Paso 3. Régimen probatorio.**

El tercer paso consiste en determinar si existen indicios suficientes para activar una distribución probatoria diferenciada. Cuando la parte trabajadora aporte indicios razonables de discriminación por razón de género, corresponde al empleador desvirtuar, con prueba objetiva y suficiente, la ausencia de motivo discriminatorio, tal como reconoció la Corte en la sentencia 109-20-EP/24. Conforme al artículo 173 del Código del Trabajo y a la disputa evidenciada en la sentencia 364-24-EP/26, basta con que la persona trabajadora aporte indicios de violencia o acoso sin exigírsele certeza plena para trasladar al empleador la carga de justificar objetiva y razonablemente su conducta; además, la definición legal de acoso laboral, tras la sentencia 99-22-IN/26, no puede leerse como excluyente de actos únicos de especial gravedad. Este paso no invierte automáticamente el resultado del proceso en favor de la parte trabajadora, sino que traslada al empleador la carga de aportar una explicación alternativa, razonable y verificable, distinguiendo explícitamente entre el estándar de "indicio razonable" exigible a la parte trabajadora y el estándar de "justificación objetiva y suficiente" exigible al empleador.

#### **Paso 4. Valoración.**

El cuarto paso exige excluir del razonamiento judicial los razonamientos estereotipados y aplicar el estándar de suficiencia probatoria correspondiente a cada parte. Conforme a la sentencia 2933-19-EP/24, deben excluirse las presunciones basadas en roles de género predeterminados, tanto al valorar la prueba testimonial como al calificar la gravedad de una falta laboral. Este paso exige, en particular, revisar el lenguaje empleado en la valoración de la prueba, pues como se explicó en el apartado 4.2 expresiones aparentemente neutras pueden encubrir una calificación estereotipada del comportamiento de la trabajadora.

#### **Paso 5. Motivación.**

El quinto paso obliga a explicar, de manera diferenciada y controlable, qué indicios fueron establecidos, qué explicación alternativa fue proporcionada por la contraparte y por qué esta resulta o no suficiente. Conforme al artículo 76.7.I de la Constitución, toda sentencia debe ser motivada; en los casos con componente de género, esta exigencia se traduce en la ecuación normativa desarrollada en el apartado 3.1 motivación + igualdad/ no discriminación + tutela judicial efectiva + prohibición de estereotipos, que impone el deber de exteriorizar cómo fue considerada la dimensión de género en cada uno de los pasos anteriores del test, de modo que el razonamiento resulte controlable en las instancias de impugnación.

## **Paso 6. Consecuencia jurídica y reparación.**

El último paso consiste en determinar el remedio jurídico compatible con la naturaleza de la vulneración demostrada. La reparación no debe limitarse a la indemnización económica, sino incorporar medidas de no repetición y, cuando corresponda, extender la protección reforzada a los regímenes de corresponsabilidad parental reconocidos en la sentencia 1150-23-JP/26. Este paso recuerda que el juzgamiento con perspectiva de género no concluye con la declaración de la vulneración, sino que exige diseñar remedios que efectivamente modifiquen las condiciones estructurales que dieron lugar al conflicto, incluyendo, cuando sea pertinente, la reinstalación, la reparación simbólica y la orden de implementar políticas internas de prevención.

Los seis pasos de este test no operan de manera aislada, sino secuencial y acumulativa: la relevancia del género habilita la contextualización; la contextualización condiciona la activación del régimen probatorio diferenciado; este, a su vez, orienta una valoración de la prueba libre de estereotipos; dicha valoración debe quedar reflejada en una motivación explícita y controlable; y solo a partir de una motivación adecuada resulta posible diseñar una consecuencia jurídica y una reparación que efectivamente atiendan la dimensión de género del conflicto. La omisión de cualquiera de estos pasos como lo evidencia el voto salvado en la sentencia 364-24-EP/26, compromete la integridad de todo el proceso de juzgamiento, incluso cuando la regla jurídica de partida haya sido correctamente identificada por el tribunal.

### **Desafíos pendientes**

Pese a los avances descritos, subsisten tensiones relevantes. En primer lugar, la doctrina ecuatoriana coincide en que la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial depende de la capacidad institucional de fiscalización del Ministerio del Trabajo, que continúa siendo limitada frente a la magnitud de la informalidad laboral y las brechas salariales persistentes (Urrutia-Guevara *et al.*, 2025). En segundo lugar, buena parte del desarrollo jurisprudencial constitucional se ha producido en el sector público a través de acciones de protección y acciones extraordinarias de protección, mientras que las relaciones laborales privadas, sustanciadas mediante el procedimiento sumario ante juezas y jueces ordinarios, dependen en mayor medida de la formación especializada de la judicatura de instancia, cuya capacitación en enfoque de género no siempre resulta homogénea a nivel nacional. En tercer lugar, la incorporación de un enfoque interseccional — que atienda simultáneamente el género junto con la etnia, la edad, la discapacidad o la condición migratoria constituye todavía una asignatura pendiente en el razonamiento judicial ecuatoriano, tal como advierte la doctrina comparada sobre juzgamiento de género (Lousada Arochena, 2020). Finalmente, el propio debate interno de la Corte Constitucional reflejado en los votos concurrentes y salvados examinados en las sentencias 99-22-IN/26 y 364-24-EP/26, evidencia que la metodología de juzgamiento con perspectiva de género, aunque normativamente exigible, continúa en proceso de consolidación doctrinal y requiere de mayor desarrollo dogmático por parte de la academia jurídica nacional, particularmente en torno al estándar de suficiencia probatoria aplicable a los indicios de acoso (Vega Millán, 2025).

Un quinto desafío, de orden estructural, se refiere a la brecha entre el nivel constitucional y el nivel de instancia dentro del propio sistema judicial ecuatoriano. Las sentencias examinadas en el apartado cuarto de este artículo demuestran que la Corte Constitucional ha desarrollado un cuerpo doctrinal robusto sobre el juzgamiento laboral con perspectiva de género; sin embargo, la sentencia 364-24-EP/26 y su voto salvado evidencian que ese estándar no siempre se traslada, con la misma intensidad, a la judicatura ordinaria y a las salas de casación. Esta brecha no es exclusiva del Ecuador, pero adquiere una relevancia particular en un sistema procesal el del COGEP, en el que la intermediación otorga un peso decisivo a la valoración que realiza la primera instancia, y en el que las vías de control posterior (apelación, casación, acción extraordinaria de protección) no siempre logran corregir oportunamente una valoración probatoria contaminada por estereotipos de género. La reducción de esta brecha exige, entre otras medidas, la sistematización y difusión de la jurisprudencia constitucional en materia laboral hacia la judicatura de instancia, así como la incorporación de indicadores de seguimiento que permitan monitorear, con datos empíricos, el grado de aplicación efectiva de estos estándares en los juzgados de trabajo del país una línea de investigación que excede los alcances de este artículo, pero que se identifica aquí como una agenda pendiente para la academia jurídica nacional.

Un sexto desafío se relaciona con el riesgo de una aplicación excesiva o distorsionada del concepto de estereotipo de género, que podría instrumentalizarse para cuestionar cualquier decisión desfavorable a una trabajadora, con independencia de si existe o no una relación real entre esa decisión y un prejuicio de género. Este riesgo, señalado también por la doctrina comparada en materia de enjuiciamiento con perspectiva de género (Lousada Arochena, 2020), exige que la judicatura ecuatoriana distinga con precisión entre, por un lado, una valoración probatoria desfavorable pero objetivamente fundada y, por otro, una valoración contaminada por presunciones no verificadas sobre el comportamiento esperado de las mujeres en el trabajo. La correcta

aplicación de las cuatro dimensiones analíticas propuestas en la metodología de este artículo normativa, fáctico-contextual, probatoria y argumentativa-retórica constituye, precisamente, una herramienta útil para trazar esa distinción caso por caso, evitando tanto el déficit como el exceso en la aplicación del enfoque de género.

## Conclusiones

El juzgamiento en materia laboral con perspectiva de género en el Ecuador dejó de ser una posibilidad interpretativa para convertirse en una obligación jurídica derivada, de manera concurrente, de la Constitución de la República, del Código del Trabajo y sus leyes reformativas recientes en particular la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres de 2024, de los convenios internacionales de la OIT ratificados por el país, y de una línea jurisprudencial constitucional consolidada desde la sentencia 3-19-JP/20 hasta la reciente sentencia 1150-23-JP/26. Esta obligación se traduce en un método de análisis judicial específico, orientado a contextualizar el conflicto laboral dentro de las desigualdades estructurales de género, distribuir razonablemente la carga de la prueba, desechar los estereotipos en la valoración probatoria, motivar de manera reforzada la decisión y diseñar reparaciones integrales que atiendan la dimensión de género del conflicto. El análisis de las sentencias 99-22-IN/26 y 364-24-EP/26 permite matizar, sin embargo, una conclusión que podría resultar excesivamente optimista si se atendiera únicamente al desarrollo normativo. La consolidación de reglas jurídicas favorables al juzgamiento con perspectiva de género como la inversión de la carga probatoria del artículo 173 del Código del Trabajo o la definición amplia de acoso laboral tras la sentencia 99-22-IN/26 no garantiza, por sí sola, su aplicación efectiva en sede judicial. Como revela el voto salvado examinado en este artículo, el lenguaje empleado en la motivación de una sentencia puede neutralizar, en la práctica, una regla jurídica formalmente correcta, exigiendo de facto una acreditación plena allí donde la ley exige apenas un indicio razonable. Por ello, la plena efectividad de este modelo depende todavía del fortalecimiento de la capacidad institucional de fiscalización administrativa, de la formación especializada y homogénea de la judicatura de instancia en todo el territorio nacional, de la reducción de la brecha entre el estándar constitucional y la práctica decisonal de primera instancia, y de la incorporación progresiva de un enfoque interseccional que reconozca que la desigualdad de género rara vez opera de manera aislada de otros factores de vulnerabilidad. La consolidación de esta metodología constituye, en definitiva, una condición necesaria, aunque no suficiente por sí sola, para que la igualdad formal reconocida en el texto constitucional se traduzca en igualdad material dentro de las relaciones de trabajo. Queda como agenda de investigación futura el desarrollo de estudios empíricos que permitan contrastar, con datos de la práctica judicial de instancia, el grado real de apropiación de estos estándares por parte de la judicatura laboral ecuatoriana.

## Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024a). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Registro Oficial Suplemento 599, 16 de mayo de 2024.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024b). Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 559, 16 de mayo de 2024.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral. Aprobada el 19 de febrero de 2025.
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. (2015). Registro Oficial Suplemento 506, 22 de mayo de 2015.
- Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (2021). Observaciones finales sobre el décimo informe periódico del Ecuador (CEDAW/C/ECU/CO/10).
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo (Codificación 17). Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005, con reformas vigentes.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 27 de agosto de 2020 (juez ponente: Ramiro Ávila Santamaría). <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 1234-16-EP/21 (jueza ponente: Teresa Nuques Martínez). <https://www.cijc.org/es/cuadernos/Sentencias/1234-16-EP21.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (2024a). Sentencia No. 109-20-EP/24, 23 de mayo de 2024 (jueza ponente: Daniela Salazar Marín).

Corte Constitucional del Ecuador. (2024b). Sentencia No. 2933-19-EP/24 (Impactos de los estereotipos de género en el ámbito laboral).

Corte Constitucional del Ecuador. (2026a). Sentencia No. 99-22-IN/26, 19 de febrero de 2026 (juez ponente: José Luis Terán Suárez). Registro Oficial, Edición Constitucional 217, 10 de abril de 2026.

Corte Constitucional del Ecuador. (2026b). Sentencia No. 364-24-EP/26, 5 de marzo de 2026 (juez ponente: Richard Ortiz Ortiz). Registro Oficial, Edición Constitucional 217, 10 de abril de 2026.

Corte Constitucional del Ecuador. (2026c). Sentencia No. 1150-23-JP/26, 16 de abril de 2026 (jurisprudencia vinculante sobre licencia de paternidad y estabilidad laboral reforzada).

Gómez-Cetina, D. (2024). La perspectiva de género como herramienta para juzgar casos de acoso sexual en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(40), 113–141. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.18930>

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional [LOGJCC]. (2009). Registro Oficial Suplemento 52, 22 de octubre de 2009.

Lousada Arochena, J. F. (2020). El enjuiciamiento de género en la Cumbre Judicial Iberoamericana. *Llapanchikpaq: Justicia*, 1(1), 187–225. <https://doi.org/10.51197/lj.v1i1.8>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025a). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006. Reglamento de cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025b). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093. Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral, y acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025c). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102.

ONU Mujeres Ecuador. (2022). Guía para administración de justicia con perspectiva de género. <https://ecuador.unwomen.org/>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio 100). Ratificado por Ecuador y publicado en el Registro Oficial 177, 3 de abril de 1957.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190).

Organización Internacional del Trabajo. (2021, 19 de mayo). Ecuador ratificó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral [Comunicado de prensa]. <https://www.ilo.org/es/resource/news/ecuador-ratifico-el-convenio-190-de-la-oit-sobre-la-violencia-y-el-acoso>

Pérez Manrique, R. C. (2022). Juzgar con perspectiva de género. Visión desde la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de la Facultad de Derecho*, (esp. 1), 1–33. <https://doi.org/10.22187/rfd2022nesp1a15>

Romero Rodríguez, S. (2022). La perspectiva de género en la valoración de la prueba en procedimientos laborales por acoso. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, (45). <https://doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>

Urrutia-Guevara, J. A., Chango-Malisa, E. S., & Vaca-Condor, D. A. (2025). Igualdad laboral en Ecuador: Desafíos normativos y garantías constitucionales para proteger derechos laborales. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 4(CCGECON), 115–130. <https://doi.org/10.62574/efb1x276>

Vega Millán, J. D. (2025). Enfoque de género de la caducidad en la reparación por acoso laboral y violencia sexual. *Iustitia*, 23(26). <https://doi.org/10.15332/iust.v23i26.3259>

**Conflicto de interés:** La autora declara no tener conflicto de intereses.

**Declaración de contribución de los autores/as utilizando la Taxonomía CRediT:**

La autora ha trabajado en completo el artículo presentado.