

Análisis constitucional del principio de igualdad y no discriminación frente al artículo 115 del Código del Trabajo ecuatoriano

Constitutional Analysis of the Principle of Equality and Non-Discrimination in Light of Article 115 of the Ecuadorian Labor Code



Kléber Iván Franco-Aguilar¹

 <https://orcid.org/0009-0005-9915-4214>

Universidad César Vallejo (UCV) | Piura - Perú | CP 130111 |  <https://ror.org/0297axj39>

Correspondencia: kfrancoag68@ucvvirtual.edu.pe

 <https://doi.org/10.26423/31wx4408>
Páginas: 69-78

RESUMEN

La investigación analizó el artículo 115 del Código del Trabajo ecuatoriano en relación con el principio constitucional de igualdad y no discriminación, con el objetivo de evaluar la razonabilidad del trato diferenciado otorgado a operarios y aprendices de artesanos respecto a las gratificaciones laborales. El estudio adoptó un enfoque cualitativo y documental, basado en el análisis de normas constitucionales, legislación laboral, doctrina especializada y jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador. Los resultados evidenciaron que el principio de igualdad en el ordenamiento constitucional ecuatoriano posee una dimensión material que exige valorar tanto el contenido de las normas como sus efectos prácticos. Mediante la aplicación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad se determinó que la exclusión prevista en el artículo 115 no supera el test constitucional, al afectar derechos laborales sin justificación suficiente. Se concluye que la disposición resulta incompatible con el principio de igualdad y no discriminación, lo que evidencia la necesidad de una revisión normativa que se ajuste a los estándares constitucionales vigentes.

Palabras clave: discriminación; derecho constitucional; derecho laboral; igualdad de derechos.

ABSTRACT

This study analyzed Article 115 of the Ecuadorian Labor Code in relation to the constitutional principle of equality and non-discrimination, with the aim of evaluating the reasonableness of the differential treatment granted to workers and artisan apprentices with regard to employment bonuses. The study adopted a qualitative and documentary approach, based on the analysis of constitutional provisions, labor legislation, specialized legal doctrine, and the case law of the Constitutional Court of Ecuador. The results showed that the principle of equality in the Ecuadorian constitutional order has a substantive dimension that requires an assessment of both the content of the provisions and their practical effects. By applying the criteria of reasonableness and proportionality, it was determined that the exclusion provided for in Article 115 fails to meet the constitutional test, as it affects labor rights without sufficient justification. It is concluded that the provision is incompatible with the principle of equality and non-discrimination, which highlights the need for a regulatory review in accordance with current constitutional standards.

Keywords: constitutional law, labor law, discrimination, equal rights.

Recepción: 12 mayo 2026 | Aprobación: 24 junio 2026 | Publicación: 30 junio 2026

¹ Magister en Derecho Constitucional, por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) – Ecuador; y, Magister en Ciencias Internacionales y Diplomacia, por la Universidad de Guayaquil (UG) - Ecuador.

INTRODUCCIÓN

La igualdad y la no discriminación se reconocen como principios esenciales del Estado constitucional de derechos y justicia en el Ecuador, en concordancia con el artículo 1, artículo 11 numeral 2 y artículo 66 numeral 4, de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En el ámbito de las relaciones laborales, la vigencia efectiva de estos principios ha enfrentado diversas tensiones, particularmente debido a la permanencia de disposiciones legales preconstitucionales que continuaron aplicándose sin una revisión sistemática de su compatibilidad con el marco constitucional vigente. Esta situación ha generado cuestionamientos sobre la adecuación de ciertas normas laborales frente a los estándares de igualdad material establecidos en la Constitución, lo que evidencia la necesidad de analizar críticamente su contenido y sus efectos dentro del ordenamiento jurídico. El análisis de estas normas resultó imperativo para garantizar la coherencia del ordenamiento jurídico y la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores. La dimensión social del trabajo exigió, además, una interpretación constitucionalmente adecuada de las normas laborales, con el objetivo de evitar que exclusiones normativas injustificadas perpetuaran situaciones de desigualdad material que afectan a grupos específicos de la clase trabajadora (Hernández-Infante *et al.*, 2025). De esta manera, este estudio partió del reconocimiento de que el derecho al trabajo, en cuanto derecho humano fundamental, requería ser garantizado en condiciones de igualdad auténtica y efectiva.

Esta investigación se desarrolló en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el Objetivo 8, orientado a la promoción del trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, y el Objetivo 10, enfocado en la reducción de las desigualdades (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015). El progreso en estas metas requiere el fortalecimiento de los marcos normativos y la eliminación de barreras estructurales que obstaculizan el acceso equitativo al empleo y a los beneficios laborales. En este sentido, el estudio asumió que el respeto efectivo al principio de igualdad en el ámbito laboral resulta indispensable para el cumplimiento de dichas metas, particularmente en países con brechas estructurales y sectores productivos heterogéneos como el ecuatoriano. La conexión entre los ODS y el ordenamiento jurídico interno evidenció la necesidad de armonizar las disposiciones legales con los compromisos internacionales asumidos por el Estado.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución consagra un modelo garantista que situó los derechos humanos en el centro del ordenamiento jurídico al disponer que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11). Este mandato impuso límites claros al legislador y a las autoridades administrativas y judiciales, quienes

debían garantizar que cualquier diferenciación normativa se encuentre debidamente justificada en criterios objetivos, razonables y proporcionales. No obstante, subsistieron disposiciones del Código del Trabajo promulgado en 2005 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005) que establecieron regímenes diferenciados para ciertos grupos de trabajadores. Esta dualidad normativa generó interrogantes sobre la vigencia efectiva del principio de igualdad y sobre la necesidad de armonizar la legislación infraconstitucional con el texto constitucional. Entre las disposiciones que suscitaban cuestionamientos destacó la que establece que “Los artesanos que tengan a su servicio operarios y aprendices, no estarán obligados al pago de las gratificaciones establecidas en este Capítulo, respecto de dichos operarios y aprendices” (Código del Trabajo, 2005, Art. 115). Esta norma excluyó a un grupo específico de trabajadores del beneficio de la gratificación, configurando un trato diferenciado respecto del régimen laboral general.

La permanencia de esta disposición en el ordenamiento jurídico planteó una tensión evidente con el principio constitucional de igualdad. Mientras la Constitución prohibió toda forma de discriminación y ordenó la adopción de medidas para garantizar la igualdad real, el Código del Trabajo mantuvo una exclusión basada en la categoría del empleador. Esta contradicción normativa exigió un análisis detenido en relación a los estándares constitucionales y de la jurisprudencia desarrollada por la Corte Constitucional. La situación descrita no constituyó un caso aislado, pues diversos estudios evidenciaron que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano persistían normas laborales que requerían ser examinadas desde una perspectiva constitucional (Sampedro *et al.*, 2024).

A partir de las consideraciones expuestas, el problema de investigación se formuló a partir de la siguiente interrogante central: ¿De qué manera el artículo 115 del Código del Trabajo ecuatoriano se ajusta al principio constitucional de igualdad y no discriminación reconocida en la Constitución de 2008? Esta pregunta permitió examinar si la exclusión de los operarios y aprendices de artesanos del derecho a gratificación constituyó una diferenciación legítima o si, por el contrario, generó una forma de discriminación incompatible con el orden constitucional vigente. La formulación del problema partió del reconocimiento de que las normas jurídicas debían ser interpretadas sistemáticamente, de modo que las disposiciones infraconstitucionales se subordinaran a los mandatos constitucionales.

En atención a esta problemática, el objetivo de la presente investigación fue examinar el alcance jurídico del artículo 115 del Código del Trabajo ecuatoriano a partir del principio constitucional de igualdad y no discriminación. Para ello, se buscó evaluar la coherencia de esta disposición con los estándares de protección de derechos establecidos en la Constitución de 2008, particularmente en lo referente al tratamiento

diferenciado otorgado a determinados grupos de trabajadores. De esta manera, el estudio procuró determinar si la regulación contenida en la norma laboral responde a criterios jurídicamente justificables o si, por el contrario, genera efectos incompatibles con las garantías constitucionales vigentes.

Desde una perspectiva jurídica, esta investigación se justifica por la necesidad de analizar la coherencia interna del ordenamiento y la supremacía constitucional frente a disposiciones legales preconstitucionales que permanecieron vigentes sin una revisión exhaustiva de su compatibilidad con la Constitución.

Desde un enfoque social, la exclusión de determinados grupos de trabajadores del acceso a beneficios laborales incidió negativamente en la percepción de justicia y equidad del sistema jurídico laboral. También se encontró justificación en el impacto real que la norma analizada produjo en las condiciones de vida de los trabajadores artesanales. La privación de un beneficio económico como la gratificación afectó su seguridad económica y su desarrollo personal y familiar, lo que contradujo los fines del Estado social de derecho.

Antecedentes doctrinales y comparados del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral

A nivel internacional, el principio de igualdad y no discriminación en el empleo fue objeto de un amplio desarrollo doctrinal y jurisprudencial. Estudios como el de Dolobáč, (2023), demostraron que la discriminación laboral adoptó formas directas e indirectas, muchas de ellas derivadas de normas aparentemente neutrales que produjeron efectos desproporcionados sobre determinados grupos de trabajadores. Estos enfoques resaltaron la importancia de analizar no solo la finalidad declarada de las normas, sino también sus consecuencias prácticas. En el ámbito europeo, se identificaron normas laborales que, bajo criterios formales de protección sectorial, generaron efectos desiguales en el acceso a beneficios, estabilidad laboral y condiciones de trabajo, lo que evidenció la necesidad de someter tales disposiciones a un control estricto de igualdad (Dolobáč, 2023)

En el contexto latinoamericano, la discusión sobre igualdad y no discriminación en el empleo adquirió especial relevancia debido a la persistencia de desigualdades estructurales y a la coexistencia de regímenes laborales diferenciados. Los estudios determinaron que los Estados de la región incorporaron amplios catálogos de derechos en sus constituciones, pero enfrentaron dificultades en la implementación efectiva de dichos derechos en el ámbito laboral (Guamán y Stoessel, 2022). Estas dificultades fueron atribuidas, en parte, a la subsistencia de disposiciones legales no armonizadas con los nuevos marcos constitucionales.

Estudios recientes en la comunidad andina, como el de

Luque *et al.* (2024), analizaron la legislación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, evidenciando avances normativos, pero también persistentes brechas en su aplicación práctica. Este concluyó que, pese a los mandatos constitucionales, la efectividad de los derechos laborales depende en gran medida de la voluntad política y de la existencia de mecanismos de control adecuados. La dimensión supranacional del derecho a la igualdad reforzó la necesidad de adoptar estándares comunes en la región, particularmente en materia de no discriminación laboral.

En el ámbito nacional, Macías-Macías y Espinoza-Bravo (2024) abordaron la evolución del derecho constitucional y su impacto en la protección de los derechos laborales. Se destacó que el fortalecimiento del control constitucional permitió cuestionar normas legales incompatibles con los principios constitucionales, aunque persistieron desafíos en la armonización efectiva del derecho laboral con los estándares de igualdad y no discriminación. Coincidentemente, Samaniego-Quiguiri y Bonilla-Morejón (2024), señalaron que la evolución constitucional ecuatoriana había sido significativa, pero aún restaba integrar plenamente los derechos laborales en la jurisprudencia constitucional.

El control constitucional fue concebido como una herramienta esencial para corregir prácticas normativas que generaron situaciones de injusticia material. En ausencia de un control efectivo, determinadas normas laborales tendieron a perpetuar desigualdades bajo la apariencia de legalidad formal (Zambrano-Moran *et al.*, 2022). Por ello, resultó imperativo que los operadores jurídicos ejercieran un control riguroso sobre las normas laborales, especialmente aquellas que establecían diferenciaciones entre grupos de trabajadores. La jurisprudencia constitucional ecuatoriana desarrolló criterios relevantes para la aplicación del principio de igualdad.

Bajo este criterio, Azanza (2022), analizó cómo la Corte Constitucional estableció que toda diferenciación normativa debía superar un examen de razonabilidad y proporcionalidad. Este examen implicaba analizar la finalidad de la norma, la idoneidad del medio empleado y la proporcionalidad de sus efectos en relación con los derechos restringidos. A través de diversas sentencias, la Corte reafirmó que el principio de igualdad no admitió excepciones basadas únicamente en criterios históricos o económicos carentes de justificación constitucional suficiente. Estos criterios jurídicos resultaron fundamentales para evaluar la constitucionalidad del artículo 115 del Código del Trabajo.

Específicamente sobre el artículo 115 del Código del Trabajo, un estudio pionero desarrollado por Samaniego-Quiguiri y Bonilla-Morejón (2024), evidenció la inaplicación del principio de igualdad en perjuicio de los operarios y aprendices de artesanos.

Dicha investigación concluyó que la exclusión del derecho a gratificación carecía de justificación objetiva y razonable, y que su permanencia en el ordenamiento jurídico constituía una forma de discriminación incompatible con la Constitución. Este antecedente resultó particularmente relevante para el presente estudio, pues abordó directamente la problemática que se pretendía analizar.

Asimismo, estudios nacionales sobre derechos laborales como el de Espinosa y Barrionuevo (2023), destacaron que la estabilidad laboral y el acceso equitativo a beneficios constituyeron componentes esenciales del derecho al trabajo digno. La exclusión de determinados grupos de trabajadores de beneficios legales incidió negativamente en su seguridad económica y en su desarrollo personal y familiar, lo que debía ser corregido mediante una interpretación constitucionalmente adecuada de las normas laborales. En el ámbito del empleo público, Yépez-Bustamante (2025), analizó el derecho a la igualdad y no discriminación de los servidores públicos en el ordenamiento constitucional ecuatoriano, y concluyó que las diferenciaciones normativas en este sector también debían someterse a un control estricto de razonabilidad.

Bases teóricas de la igualdad material y la no discriminación en el derecho laboral

Desde un abordaje epistemológico, el principio de igualdad no se limitó a un tratamiento idéntico entre sujetos, sino que exigió un análisis sustantivo de las diferencias reales y de los efectos prácticos de las normas jurídicas. La igualdad material implicó que el Estado adoptara medidas para corregir desigualdades estructurales, pero también que evitara exclusiones injustificadas que afectaran el goce efectivo de derechos fundamentales (Nogueira, 2006). La diferenciación normativa solo resultó constitucionalmente válida cuando respondió a una finalidad legítima y superó un juicio de razonabilidad y proporcionalidad.

En este mismo marco teórico, la doctrina constitucional contemporánea sostuvo que los derechos fundamentales debieron ser interpretados mediante criterios de ponderación, especialmente cuando se produjeron conflictos entre principios constitucionales. La teoría de la ponderación desarrollada por Alexy (2009), estableció que cualquier limitación o excepción a un derecho debía ser evaluada en función de su necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto, para evitar sacrificios desmedidos al contenido esencial del derecho. Este marco teórico resultó particularmente relevante para el análisis del artículo 115 del Código del Trabajo.

De manera complementaria, la teoría de la justicia de Rawls (1971), también aportó elementos relevantes para comprender la igualdad en el ámbito laboral, sostuvo que las desigualdades sociales y económicas debían organizarse de modo que redundaran en el mayor beneficio de los menos aventajados, y que los cargos y

posiciones debían ser accesibles a todos en condiciones de igualdad de oportunidades. Aunque esta obra fue publicada originalmente en 1971, sus principios continuaron promoviendo el debate contemporáneo sobre justicia distributiva y no discriminación en el ámbito laboral.

A partir de estas consideraciones, la noción de neutralidad estatal fue interpretada no como indiferencia frente a las desigualdades existentes, sino un compromiso activo con la eliminación de privilegios injustificados y la garantía de condiciones equitativas para el ejercicio de los derechos (De Miguel Bárcena, 2022). Esta concepción reforzó la idea de que el legislador no pudo establecer excepciones sin una justificación constitucional sólida. Los jueces, por su parte, debieron ejercer un control riguroso sobre las diferenciaciones normativas para asegurar su conformidad con la Constitución.

Al trasladar estas premisas al campo del derecho laboral, los principios formativos del proceso laboral también fueron analizados desde una perspectiva igualitaria. Los procedimientos laborales debieron garantizar condiciones de igualdad real entre las partes, considerando la posición de vulnerabilidad estructural del trabajador frente al empleador (Carvalho, 2025). Estos principios fueron concebidos como instrumentos para materializar la igualdad y evitar decisiones que profundicen situaciones de desventaja. La dimensión procesal de la igualdad resultó complementaria a su dimensión sustantiva.

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico fue cualitativo con diseño jurídico documental, debido a que el estudio analizó normas, doctrina y jurisprudencia relacionadas con el principio de igualdad y no discriminación frente al artículo 115 del Código del Trabajo ecuatoriano. Se utilizó como métodos el exegético, para la interpretación del contenido y el alcance de la disposición laboral analizada y el comparado para contrastar con los parámetros constitucionales de igualdad y no discriminación y la protección del trabajador. El alcance de la investigación se limitó al análisis dogmático y jurisprudencial de fuentes pertinentes comprendidas entre el año 2008 y 2025.

Las categorías de análisis fueron definidas conceptualmente a partir de la doctrina especializada. La primera categoría correspondió al principio de igualdad y no discriminación, entendido como un mandato de optimización que exigió tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual, pero siempre bajo una justificación objetiva, razonable y proporcional. Las dimensiones de esta categoría incluyeron la igualdad formal, la igualdad material y la prohibición de discriminación directa e indirecta. La segunda categoría correspondió a la diferenciación normativa en materia

laboral, la cual fue analizada a partir de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la jurisprudencia constitucional ecuatoriana. Las subcategorías asociadas comprendieron la finalidad de la norma, la idoneidad del medio empleado y la proporcionalidad en sentido estricto. Para el análisis de estas categorías se utilizó una matriz de análisis documental diseñada específicamente para el estudio.

La unidad de análisis estuvo constituida por el artículo 115 del Código del Trabajo ecuatoriano, en tanto disposición normativa que estableció un trato diferenciado para los operarios y aprendices de artesanos en materia de gratificaciones. Los criterios de inclusión aplicados fueron: (i) normas de carácter legal vigentes en el Ecuador; (ii) disposiciones que regulan el régimen de gratificaciones; y (iii) normas que establecen exclusiones o diferenciaciones basadas en la categoría del empleador o del trabajador. Los criterios de exclusión comprendieron: (i) normas de carácter reglamentario o administrativo; (ii) disposiciones derogadas o sustituidas; y (iii) normas que regulan beneficios distintos a la gratificación. Dado el carácter cualitativo y documental del estudio, no resultó aplicable el cálculo de tamaño muestral mediante fórmulas estadísticas, ni la selección probabilística de unidades de análisis.

Las técnicas de recolección de datos empleadas fueron el análisis documental y la revisión de fuentes jurídicas pertinentes. Estas técnicas permitieron identificar,

seleccionar y sistematizar la información relevante contenida en la Constitución, el Código del Trabajo, las sentencias de la Corte Constitucional y la doctrina especializada nacional y extranjera. El instrumento de recolección de datos consistió en una guía de análisis documental estructurada en función de las categorías y subcategorías previamente definidas. Los métodos para el análisis de los datos correspondieron al análisis dogmático-jurídico y al método hermenéutico. El análisis dogmático permitió examinar las normas jurídicas a partir de los principios y categorías del derecho constitucional y laboral, mientras que el método hermenéutico facilitó la interpretación sistemática y teleológica de las disposiciones analizadas.

RESULTADOS

El análisis documental se desarrolló conforme a las categorías y subcategorías establecidas. En primera instancia, se analizaron las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, la doctrina especializada nacional e internacional, y los estándares incorporados en instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. La Tabla 1 sintetiza las dimensiones del principio de igualdad identificadas en las fuentes analizadas, junto con sus indicadores y las unidades de registro correspondientes.

Tabla 1. Dimensiones del principio constitucional de igualdad y no discriminación

Subcategoría	Definición operativa	Indicadores	Unidad de registro
Igualdad formal	Trato idéntico ante la ley sin distinciones arbitrarias	Reconocimiento expreso del derecho a la igualdad	Artículo 11.2 Constitución República del Ecuador.
Igualdad material	Adopción de medidas diferenciadas para corregir desigualdades estructurales	Mandatos de protección a grupos en situación de vulnerabilidad	Artículo 11.2 Constitución República del Ecuador.
Prohibición de discriminación directa	Exclusiones explícitas basadas en criterios prohibidos	Enumeración de causas de discriminación	Artículo 11.2 Constitución República del Ecuador.
Prohibición de discriminación indirecta	Efectos desiguales derivados de normas aparentemente neutras	Análisis contextual de impactos diferenciados	Texto doctrinal

Tabla 2. Criterios jurisprudenciales para el control de diferenciaciones normativas

Sentencia	Criterio aplicado	Descripción del criterio	Unidad de registro
080-13-SEP-CC	Examen de razonabilidad	Toda diferenciación debe responder a una finalidad objetiva y constitucionalmente válida	Considerandos 12-15
113-14-SEP-CC	Seguridad jurídica	Las normas deben ser claras y previsibles; las excepciones requieren justificación suficiente	Ratio decidendi
58-10-IN/21	Test de proporcionalidad	La diferenciación debe ser idónea, necesaria y proporcional en sentido estricto	Considerandos 34-42

La interpretación de estos hallazgos permitió establecer que el principio de igualdad reconocido en la Constitución ecuatoriana no se limitó a una enunciación formal, sino que incorporó una dimensión material que obligó al Estado a adoptar acciones afirmativas y a eliminar exclusiones injustificadas. Este mandato constitucional impuso límites claros al legislador y a las autoridades administrativas y judiciales. La doctrina consultada coincidió en que la igualdad material exigió un análisis sustantivo de las diferencias reales y de los efectos prácticos de las normas jurídicas. Nogueira (2006), sostuvo que la diferenciación normativa solo resultó constitucionalmente válida cuando respondió a una finalidad legítima y superó un juicio de razonabilidad y proporcionalidad. Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional desarrolló el concepto de discriminación indirecta como aquella que, aunque no explícita, producía consecuencias desproporcionadas sobre grupos específicos (Azanza, 2022). Los Convenios 111 y 158 de la OIT, analizados como instrumentos internacionales, reforzaron la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación, estableciendo estándares que resultaron vinculantes para el Estado ecuatoriano en virtud del control de convencionalidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1958).

En segunda instancia, se examinaron las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador identificadas en la Matriz de análisis documental, particularmente las sentencias No. 080-13-SEP-CC, No. 113-14-SEP-CC y No. 58-10-IN/21. Estas resoluciones fueron seleccionadas por su pertinencia para establecer los estándares que la Corte ha desarrollado en materia de igualdad, proporcionalidad y control de constitucionalidad de normas laborales. La Tabla 2 resume los principales criterios extraídos de las sentencias analizadas.

La aplicación de estos criterios permitió constatar que la Corte Constitucional consolidó un estándar tripartito para evaluar la constitucionalidad de las diferenciaciones normativas. Primero, el examen de razonabilidad exigió identificar la finalidad perseguida por la norma y verificar su legitimidad constitucional. En segundo lugar, el test de proporcionalidad requirió analizar la idoneidad del medio empleado, la necesidad de la medida y la proporcionalidad en sentido estricto, es decir, el balance entre el beneficio buscado y la afectación de derechos fundamentales. En tercer lugar, la seguridad jurídica implicó que las excepciones normativas debieron estar suficientemente justificadas y no generar incertidumbre en los destinatarios de la norma.

La sentencia 58-10-IN/21 resultó particularmente relevante porque aplicó este test a una norma laboral del sector público, al establecer parámetros aplicables por analogía al sector privado. En dicha resolución, la Corte declaró la inconstitucionalidad de disposiciones que establecían regímenes diferenciados sin justificación suficiente, aplicando el método de ponderación (Alexy,

2009). La sentencia 080-13-SEP-CC, por su parte, abordó directamente una alegación de discriminación en el ámbito laboral, analizando si la actuación del empleador público había vulnerado el principio de igualdad. Asimismo, la sentencia 113-14-SEP-CC, sentó principios fundamentales sobre la seguridad jurídica y la interpretación de los derechos constitucionales que resultaron transversales al análisis de cualquier diferenciación normativa.

En una tercera etapa del análisis, se procedió a aplicar los criterios jurisprudenciales previamente identificados al examen del contenido normativo, la finalidad jurídica y los efectos prácticos de la disposición objeto de estudio. En particular, se analizó el alcance del artículo estudiado. Esta previsión normativa implica la exclusión de un grupo específico de trabajadores del acceso a dicho beneficio económico, configurando así un tratamiento diferenciado respecto del régimen laboral general aplicable a los demás trabajadores. Se evaluó la compatibilidad de la norma con los parámetros de igualdad material mediante la aplicación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la jurisprudencia constitucional. En este contexto, la Tabla 3 presenta los resultados de la evaluación realizada conforme a cada una de las subcategorías de análisis, lo que permite identificar de manera sistemática la correspondencia o eventual incompatibilidad de la disposición examinada con los estándares constitucionales vigentes.

El análisis evidenció que, si bien la protección del sector artesanal constituyó una finalidad constitucionalmente admisible, el medio empleado, es decir, la exclusión total del derecho a gratificación, no resultó idóneo para alcanzar dicho fin. La doctrina consultada señaló que la capacidad económica del empleador no debió trasladarse al trabajador mediante la privación de beneficios laborales básicos, pues ello implicó hacer recaer el costo de la protección sectorial sobre el grupo más vulnerable de la relación laboral (Meléndez y Carrasco, 2021). Adicionalmente, el examen de necesidad reveló que existían alternativas menos lesivas, como subsidios estatales directos al sector artesanal o regímenes tributarios preferenciales, que no afectaban los derechos de los trabajadores.

El examen de proporcionalidad en sentido estricto reveló que la afectación al trabajador, en este caso la pérdida de un ingreso anual significativo que forma parte de su remuneración, superó ampliamente el beneficio buscado, es decir, un ahorro económico para el artesano cuya magnitud no fue cuantificada ni justificada. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, particularmente la sentencia 58-10-IN/21, estableció que para superar este examen era necesario que el beneficio perseguido por la norma fuera claramente superior a la afectación de derechos fundamentales, lo que no ocurrió en el caso analizado. En consecuencia, el trato diferenciado previsto en el artículo 115 no superó el test de razonabilidad y resultó incompatible con el principio constitucional de igualdad.

Tabla 3. Evaluación de la razonabilidad del artículo 115 del Código del Trabajo

Subcategoría	Indicador	Hallazgo	Conclusión
Finalidad de la norma	Existencia de objetivo legítimo	Protección del sector artesanal por su limitada capacidad económica	Finalidad potencialmente legítima
Idoneidad del medio	Adecuación del trato diferenciado para alcanzar la finalidad	La exclusión total del beneficio no se relaciona directamente con la capacidad económica del artesano	Medio no idóneo
Necesidad de la medida	Existencia de alternativas menos lesivas	Podrían existir mecanismos de apoyo directo al artesano sin afectar derechos del trabajador	Medida no necesaria
Proporcionalidad en sentido estricto	Balance entre el beneficio normativo y la afectación de derechos	El ahorro para el artesano es marginal; la afectación al trabajador es significativa	Desproporcionado
Justificación normativa	Existencia de criterios objetivos y razonables	No se identificaron estudios técnicos que respalden la exclusión; se basa en criterios históricos	Justificación insuficiente

DISCUSIÓN

El análisis documental desarrollado permitió constatar que el principio constitucional de igualdad y no discriminación se configura como un eje estructural del ordenamiento jurídico ecuatoriano y como un parámetro determinante para la validez de las normas laborales. Dicho principio no se limita a una proclamación abstracta, sino que exige una evaluación sustantiva de los efectos jurídicos y sociales que las disposiciones legales generan sobre los trabajadores, especialmente cuando introducen diferenciaciones normativas entre categorías laborales (Arenaza, 2023).

El estudio de las fuentes doctrinales analizadas mostró una convergencia en torno a la necesidad de superar una concepción estrictamente formal de la igualdad. El trato idéntico ante la ley resulta insuficiente cuando las normas desconocen las condiciones estructurales que inciden en el ejercicio efectivo de los derechos laborales. Desde esta perspectiva, la igualdad material se presentó como una exigencia interpretativa que obliga a considerar las consecuencias prácticas de las disposiciones jurídicas y su impacto diferenciado sobre grupos históricamente vulnerables dentro de la relación laboral (Azanza, 2022).

La investigación evidenció que la prohibición de discriminación directa e indirecta constituye una dimensión inseparable del principio de igualdad. Se pudo identificar que la discriminación directa se manifiesta a través de exclusiones expresas contenidas en el texto normativo, mientras que la discriminación indirecta opera por medio de disposiciones aparentemente neutras que producen efectos desiguales en la práctica. Este hallazgo resultó consistente con los desarrollos doctrinales que advierten que las formas indirectas de discriminación suelen perpetuar desigualdades estructurales, al ampararse en criterios

históricos o económicos no justificados constitucionalmente (Díaz, 2025).

Desde el enfoque del Estado constitucional de derechos, los resultados confirmaron que la igualdad material impone límites claros a la potestad legislativa en materia laboral. Las diferenciaciones normativas solo pueden considerarse compatibles con la Constitución cuando responden a criterios objetivos, razonables y verificables. Esta exigencia se vincula con la centralidad de los derechos fundamentales como parámetros de validez normativa, lo que refuerza la idea de que el legislador no dispone de un margen discrecional absoluto para establecer excepciones en el régimen laboral general (Borbor-Veliz y Hurtado-Rodríguez, 2025).

El examen de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana identificó la consolidación de estándares específicos para el control de las diferenciaciones normativas. El juicio de razonabilidad y proporcionalidad se ha establecido como un instrumento metodológico central para evaluar la constitucionalidad de las normas laborales. Este estándar exige un análisis escalonado que incluye la identificación de la finalidad normativa, la evaluación de la idoneidad del medio empleado y la ponderación de la intensidad de la afectación a los derechos fundamentales involucrados (Zambrano-Morán *et al.*, 2022).

En relación con la finalidad de las normas que introducen tratos diferenciados, el análisis identificó que la sola invocación de la protección de un sector económico no resulta suficiente para justificar restricciones a los derechos laborales. Dicha finalidad debe ser compatible con los principios que estructuran el derecho del trabajo, particularmente el principio protector. La doctrina laboral contemporánea sostiene que este campo jurídico se orienta por principios formativos que reconocen al trabajador como la parte

estructuralmente más débil de la relación laboral, lo que obliga a interpretar de forma restrictiva cualquier excepción a los derechos reconocidos con carácter general (Carvalho, 2025).

El estudio de la idoneidad del medio empleado determinó una falta de correspondencia entre la medida analizada y la finalidad invocada. La exclusión total de un beneficio laboral no constituye un mecanismo adecuado para alcanzar la protección económica del empleador, en tanto desplaza el costo de dicha protección hacia el trabajador. Este hallazgo coincidió con los análisis doctrinales que advierten que las políticas de fomento sectorial no deben instrumentarse mediante la reducción de derechos laborales, ya que ello contradice la función tutelar del derecho del trabajo y debilita su carácter garantista (Meléndez y Carrasco, 2021).

En cuanto al examen de necesidad, se mostró que existen alternativas menos lesivas para alcanzar la finalidad perseguida. El ordenamiento jurídico dispone de mecanismos distintos a la exclusión de beneficios laborales, tales como incentivos fiscales, subsidios directos o políticas públicas de apoyo productivo, que permiten proteger sectores específicos sin afectar derechos fundamentales de los trabajadores. Esta constatación se alinea con los estudios recientes sobre la evolución del derecho constitucional en Ecuador, que destacan la obligación estatal de diseñar medidas proporcionales y respetuosas del contenido esencial de los derechos laborales (Macías-Macías y Espinoza-Bravo, 2024).

El análisis de proporcionalidad, en sentido estricto, determinó el balance entre el beneficio que la norma pretende generar y la afectación concreta de los derechos del trabajador. La afectación resulta significativa, en tanto implica la pérdida de un ingreso que forma parte de la remuneración anual, mientras que el beneficio económico atribuido al empleador no se encuentra debidamente cuantificado ni respaldado por estudios técnicos. Esta desproporción confirma que la medida analizada produce un sacrificio excesivo del derecho a la igualdad, incompatible con los estándares constitucionales desarrollados por la jurisprudencia ecuatoriana (Azaña, 2022).

Desde una perspectiva relacionada a los derechos fundamentales, los resultados del estudio reforzaron la comprensión del trabajo como un derecho humano y no únicamente como una relación contractual. Las exclusiones normativas en materia laboral inciden directamente en la dignidad del trabajador y en sus condiciones materiales de existencia. Esta aproximación coincide con los desarrollos doctrinales que sostienen que el derecho al trabajo constituye un elemento central de la ciudadanía social y un presupuesto para el ejercicio efectivo de otros derechos constitucionales (Hernández-Infante *et al.*, 2025).

La investigación determinó una relación estrecha entre igualdad laboral y legitimidad del orden jurídico, donde

la premisa es que las normas que establecen tratos diferenciados injustificados generan percepciones de inequidad y erosionan la confianza de los trabajadores en el sistema jurídico. Esta constatación se vincula con los estudios sobre igualdad y no discriminación en el acceso y ejercicio del empleo, que señalan que la discriminación normativa afecta no solo la esfera económica, sino también la integración social y la participación plena de los trabajadores en la vida democrática (Yépez-Bustamante, 2025).

Asimismo, se confirma que la constitucionalización del derecho laboral exige interpretar las normas ordinarias a partir de los principios constitucionales y de los estándares de derechos humanos, donde se afirma que el control constitucional cumple una función correctiva frente a disposiciones legales que reproducen desigualdades históricas o estructurales. Esta función no se limita a la expulsión de normas del ordenamiento jurídico, sino que contribuye a la construcción de criterios interpretativos que orientan la actuación de jueces, legisladores y operadores jurídicos en el ámbito laboral (Samaniego-Quiguiri y Bonilla-Morejón, 2024).

Este estudio evidenció que las diferenciaciones normativas en materia laboral deben ser objeto de un escrutinio riguroso y contextualizado. La protección de determinados sectores productivos no puede alcanzarse mediante la restricción de derechos laborales básicos, ya que ello contradice el principio de igualdad y compromete la coherencia interna del sistema constitucional. En este sentido, los resultados obtenidos se articulan con la doctrina constitucional contemporánea que subraya la centralidad de los derechos fundamentales como límite y orientación de la actividad normativa en el ámbito del trabajo (Mazacón *et al.*, 2025).

CONCLUSIONES

El estudio desarrollado permitió concluir que el principio constitucional de igualdad y no discriminación fue concebido dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano como un mandato de carácter sustantivo y no meramente formal. Su contenido exigió evaluar no solo la literalidad de las normas, sino también sus efectos prácticos sobre los sujetos de la relación laboral. En este sentido, se constató que la igualdad incorporó una dimensión material que obligó al Estado y al legislador a adoptar medidas orientadas a corregir desigualdades estructurales y a evitar exclusiones injustificadas que afecten el goce efectivo de los derechos laborales.

Asimismo, se determinó que la jurisprudencia constitucional ecuatoriana consolidó criterios claros y reiterados para el control de las diferenciaciones normativas en materia laboral. Dichos criterios se articularon en torno al juicio de razonabilidad y al test de proporcionalidad, los cuales exigieron verificar la

legitimidad de la finalidad perseguida por la norma, la idoneidad y necesidad del medio empleado y el equilibrio entre el beneficio buscado y la afectación de los derechos fundamentales. Este estándar jurisprudencial se configuró como un límite efectivo a la potestad normativa, orientado a garantizar la coherencia del sistema constitucional y la protección reforzada del trabajador.

Este trabajo permitió establecer que el trato diferenciado previsto en el artículo 115 del Código del Trabajo no superó el examen de razonabilidad constitucional. Si bien la finalidad de protección del sector artesanal fue considerada potencialmente legítima, el medio utilizado resultó inadecuado, al trasladar la carga de dicha protección a los trabajadores mediante la exclusión de un beneficio laboral de carácter general. Se evidenció, además, que existían alternativas menos lesivas para alcanzar el objetivo propuesto, lo que debilitó la justificación normativa de la disposición analizada.

Finalmente, se concluyó que la exclusión contenida en el artículo 115 produjo una afectación desproporcionada al derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral. Esta afectación comprometió la coherencia del modelo de Estado constitucional de derechos y justicia, al permitir la subsistencia de una diferenciación normativa basada en criterios históricos y económicos no suficientemente justificados desde una perspectiva constitucional.

Como limitación el estudio se circunscribió al análisis jurídico documental de norma, doctrina y jurisprudencia relacionadas con el artículo 115 del Código del Trabajo y el principio constitucional de igualdad y no discriminación. Por tal razón, no se incorporó trabajo de campo ni mediciones empíricas. Por ello como futura línea de investigación se sugiere profundizar en la aplicación práctica de esta disposición respecto de los operarios y aprendices de artesanos.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Conflicto de intereses: el autor declara no tener conflicto de intereses.

Financiamiento: no ha sido necesario financiamiento para realizar esta obra de investigación.

Declaración sobre uso de inteligencia artificial generativa: el autor expresa que no ha utilizado inteligencia artificial generativa.

Declaración de disponibilidad de datos: el estudio no generó ni analizó conjuntos de datos, debido a que se basa a un enfoque teórico y conceptual.

Contribuciones de los autores: el autor Kleber Franco-Aguilar ha desempeñado la totalidad de los 14 roles establecidos en la taxonomía CRediT (Contributor Roles Taxonomy), asumiendo de forma integral el desarrollo del estudio como único responsable del mismo.

5. REFERENCIAS

- Alexy, R. (2009). Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad [Traducido al español de Grundrechte, Abwägung und Rationalität]. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*, 11.
- Arenaza, A. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20 (27). <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.10>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTA-IP/2017/DIJU/octubre/LA2_OCT_DIJU_Constitucion.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo* (Codificación No. 2005-017). Registro Oficial Suplemento No. 167. Lexis.
- Azanza Torres, M. L. (2022). Aplicación del estándar del principio de igualdad en la jurisprudencia contemporánea de la Corte Constitucional del Ecuador. *Ius Humani. Revista De Derecho*, 11(1). <https://doi.org/10.31207/ih.v11i1.297>
- Borbor-Veliz, J. A., y Hurtado-Rodríguez, J. G. (2025). Derecho Constitucional aplicado: Jurisprudencia y desarrollo del Estado de Derecho. *MQRInvestigar*, 9(2), e529. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.9.2.2025.5.e529>
- Carvallo Vallejos, M. (2025). Los principios formativos en los procedimientos ordinarios del trabajo. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 3, 71-84. <https://doi.org/10.22199/issn.0718-9753-2297>
- De Miguel Bárcena, J. (2022). Neutralidad y Derecho constitucional. *Teoría y Realidad Constitucional*, 49, 239-267. <https://doi.org/10.5944/trc.49.2022.33850>
- Díaz Lopez, P. F. (2025). Igualdad y no discriminación en el acceso al empleo público. *Polo del Conocimiento*, 10(6).
- Dolobáč, M. (2023). Discrimination in Employment in the Slovak Republic. En *International Workplace Discrimination Law*. <https://doi.org/10.4324/9781003437970-10>
- Espinosa Cadena, J. A., y Barrionuevo Núñez, J.

- L. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 901–926.
<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>
- Guamán Hernández, A., y Stoessel, S. (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(35), 211-238.
<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17277>
- Hernández-Infante, R. C., Infante-Miranda, M. E., Pupo-Pupo, Y., y Isea-Argüelles, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *IUSTITIA SOCIALIS*, 10(18), 170-181.
<https://doi.org/10.35381/racj.v10i18.4382>
- Luque González, A., Garzón López, J. E., y Looor Tobar, G. G. (2024). Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 21(40), 3–38.
<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19538>
- Macías-Macías, J., y Espinoza-Bravo, L. (2024). Evolución y desafíos del derecho constitucional en la protección de los derechos humanos en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(5), 854-867.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2684>
- Mazacón Solano, M. B., Mazacón-Solano, N. M., Mazacón-Solano, W. L., y Medina-Lima, P. A. (2025). Evolución reciente y desafíos del Derecho Constitucional en Ecuador. *CIENCIAMATRIA*, 11(1), 648-664.
<https://doi.org/10.35381/cm.v11i1.1578>
- Meléndez Torres, M., y Carrasco Villalba, J. (2021). Inaplicación del principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4951-1968.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.669
- Nogueira Alcalá, H. (2006). El derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y acciones positivas. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 13(2), 61-100.
<https://doi.org/10.22199/s07189753.2006.0002.00004>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). NORMLEX.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- Organización Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas.
<https://sdgs.un.org/es/2030agenda>
- Rawls, J. (1971). A Theory of Justice (Original Edition). En *Development Policy Review*.
- Samaniego-Quiguiri, D. P., y Bonilla-Morejón, D. M. (2024). Análisis de la Evolución del Derecho Constitucional en Ecuador: Implicaciones para el Desarrollo Democrático. *Revista Científica Zambos*, 3(3), 1-14.
<https://doi.org/10.69484/rcz/v3/n3/53>
- Sampedro Cedeño, P. A., Vargas Sandoval, F. R., y Morales Castro, S. (2024). El principio de igualdad y no discriminación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano: Análisis de la sentencia No. 080-13-SEP-CC. NULLIUS *Revista de pensamiento crítico en el ámbito del Derecho*, 5(2).
<https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v5i2.6998>
- Yépez-Bustamante, A. J. (2025). Derecho a la igualdad y no discriminación de los servidores públicos en el ordenamiento constitucional ecuatoriano. *Debate Jurídico Ecuador*, 8(2), 184-202.
<https://doi.org/10.61154/dje.v8i2.3810>
- Zambrano-Morán, A. N., Ronquillo-Riera, O. I., y Moreno-Arvelo, P. M. (2022). Evolución del control constitucional en el Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 7(12), 38-42.
<https://doi.org/10.35381/racj.v7i12.1574>

Artículo en normas APA 7ma. Edición.



Artículo de **libre acceso** bajo los términos de la **Licencia Creative Commons Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual 4.0 Internacional**. Se permite que otros remezclen, adapten y construyan a partir de su obra sin fines comerciales, siempre y cuando se otorgue la oportuna autoría y además licencien sus nuevas creaciones bajo los mismos términos.