Polo del Conocimiento

Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5
Mayo 2025, pp. 3214-3232
ISSN: 2550 - 682X
DOI: https://doi.org/10.23857/pc.v10i5.9684

CC BY NC SA

El derecho al trabajo y la protección a las personas, con un pasado judicial en el sistema jurídico ecuatoriano

The right to work and the protection of people, with a judicial history in the Ecuadorian legal system

O direito ao trabalho e a proteção das pessoas, com histórico judicial no ordenamento jurídico equatoriano

Andres Fabian Pulloquinga-Muñoz [I]
fabianpulloquinga2002@gmail.com
https://orcid.org/0009-0002-6824-3802

Jorge Luis Tiban-Gallo [II]
jorgetiban7@gmail.com
https://orcid.org/0009-0001-0095-2971

Lorenza Marisol Masaquiza-Sailema [III]
marisolsailema622@gmail.com
https://orcid.org/0009-0002-0571-8735

Mayra Silvana Sailnas-Altamirano [IV]
mayra1992mitnya@gmail.com
https://orcid.org/0009-0000-1868-1084

Correspondencia: fabianpulloquinga2002@gmail.com

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 18 de marzo de 2025 ***Aceptado:** 05 de abril de 2025 *** Publicado:** 31 de mayo de 2025

I. Investigador Independiente, Ecuador.
II. Investigador Independiente, Ecuador.
III. Investigador Independiente, Ecuador.
IV. Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

Este trabajo analiza las barreras que enfrentan las personas con antecedentes judiciales para ejercer el derecho al trabajo en el Ecuador, un derecho fundamental reconocido en la Constitución y en tratados internacionales. A pesar de las garantías de igualdad de oportunidades y no discriminación, esta población se encuentra en desventaja debido a obstáculos legales, sociales y culturales. Entre ellos, destaca la exigencia generalizada de certificados de antecedentes penales, una práctica que refuerza la exclusión y dificulta su rehabilitación e inclusión social. El marco jurídico ecuatoriano, aunque alineado con principios de igualdad, carece de medidas específicas que protejan a las personas con antecedentes judiciales en el ámbito laboral. Este vacío normativo, sumado a la estigmatización social, perpetúa un ciclo de pobreza y marginación que afecta tanto a estas personas como al desarrollo económico y social del país. Desde el ámbito internacional, instrumentos como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recomiendan la implementación de acciones afirmativas que promuevan la inclusión laboral. Sin embargo, estas directrices no han sido efectivamente aplicadas en el contexto ecuatoriano. El estudio concluye que la adopción de políticas públicas inclusivas, como programas de capacitación, incentivos para empleadores y campañas de sensibilización, es esencial para garantizar el derecho al trabajo y promover la cohesión social, el respeto a los derechos humanos y la justicia en el Ecuador.

Palabras clave: inclusión laboral; antecedentes judiciales; derecho al trabajo; discriminación; políticas públicas.

Abstract

This paper analyzes the barriers faced by people with criminal records in exercising their right to work in Ecuador, a fundamental right recognized in the Constitution and international treaties. Despite guarantees of equal opportunity and non-discrimination, this population is disadvantaged due to legal, social, and cultural obstacles. Among these, the widespread requirement for criminal record certificates stands out, a practice that reinforces exclusion and hinders their rehabilitation and social inclusion. The Ecuadorian legal framework, although aligned with principles of equality, lacks specific measures to protect people with criminal records in the workplace. This regulatory gap, coupled with social stigmatization, perpetuates a cycle of poverty and marginalization that affects these individuals as well as the country's economic and social development. At the

international level, instruments such as the International Labor Organization conventions and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights recommend the implementation of affirmative actions that promote labor inclusion. However, these guidelines have not been effectively applied in the Ecuadorian context. The study concludes that the adoption of inclusive public policies, such as training programs, incentives for employers, and awareness-raising campaigns, is essential to guaranteeing the right to work and promoting social cohesion, respect for human rights, and justice in Ecuador.

Keywords: labor inclusion; judicial records; right to work; discrimination; public policies.

Resumo

Este artigo analisa as barreiras enfrentadas por pessoas com antecedentes criminais no exercício do seu direito ao trabalho no Equador, um direito fundamental reconhecido na Constituição e em tratados internacionais. Apesar das garantias de igualdade de oportunidades e não discriminação, essa população é desfavorecida devido a obstáculos legais, sociais e culturais. Dentre eles, destaca-se a exigência generalizada de certidões de antecedentes criminais, prática que reforça a exclusão e dificulta sua reabilitação e inclusão social. O arcabouço legal equatoriano, embora alinhado aos princípios da igualdade, carece de medidas específicas para proteger pessoas com antecedentes criminais no ambiente de trabalho. Essa lacuna regulatória, somada à estigmatização social, perpetua um ciclo de pobreza e marginalização que afeta esses indivíduos, bem como o desenvolvimento econômico e social do país. No âmbito internacional, instrumentos como as convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais recomendam a implementação de ações afirmativas que promovam a inclusão laboral. No entanto, essas diretrizes não têm sido efetivamente aplicadas no contexto equatoriano. O estudo conclui que a adoção de políticas públicas inclusivas, como programas de capacitação, incentivos para empregadores e campanhas de conscientização, é essencial para garantir o direito ao trabalho e promover a coesão social, o respeito aos direitos humanos e a justiça no Equador.

Palavras-chave: inclusão trabalhista; registros judiciais; direito ao trabalho; discriminação; políticas públicas.

Introducción

El derecho al trabajo, consagrado como un principio fundamental en la Constitución de la República del Ecuador, se presenta no solo como un derecho individual sino también como un pilar esencial para el desarrollo humano, la inclusión social y el progreso económico. A través de este derecho, se garantiza que todas las personas, sin importar su origen, condición social o antecedentes, tengan acceso a un empleo digno y remunerado, lo que les permite no solo sostener a sus familias, sino también participar activamente en el desarrollo de su comunidad y contribuir al bienestar colectivo. La disponibilidad de empleo digno no solo tiene un impacto directo en el individuo, sino que también promueve el fortalecimiento de la cohesión social, reduciendo las brechas económicas y sociales que existen entre diferentes grupos poblacionales. A pesar de este principio ampliamente reconocido, en la práctica, el acceso igualitario a este derecho no siempre se cumple, particularmente para aquellas personas que enfrentan el estigma y la discriminación derivada de antecedentes judiciales. Esta población sufre barreras legales, sociales y culturales que limitan sus oportunidades de empleo y, en muchos casos, perpetúan su exclusión y marginalización social, (Villacrés, 2021).

El desafío de garantizar el acceso al trabajo para las personas con antecedentes judiciales es complejo y multidimensional. Desde el punto de vista social, la exclusión laboral de estas personas contribuye a la perpetuación de ciclos de pobreza, marginación y desigualdad. La falta de acceso a un empleo estable genera una situación de vulnerabilidad, que a menudo conduce a la reincidencia delictiva, ya que las personas excluidas del mercado laboral carecen de las herramientas necesarias para reintegrarse de manera efectiva a la sociedad. En el ámbito jurídico, este problema refleja una contradicción entre las garantías constitucionales de igualdad y no discriminación y la falta de medidas efectivas para implementar este derecho en su totalidad. Aunque la Constitución y la legislación nacional reconocen el derecho al trabajo como un principio fundamental, la exclusión laboral de las personas con antecedentes judiciales pone en evidencia un vacío en la normativa, donde la falta de regulación y políticas públicas adecuadas contribuye a la perpetuación de la discriminación. A nivel cultural, el prejuicio y la estigmatización hacia las personas con antecedentes judiciales siguen siendo predominantes, lo que dificulta enormemente su reintegración social y laboral. La sociedad ecuatoriana, en su mayoría, sigue viendo a estas personas a través de una lente negativa, sin considerar su disposición a cambiar ni las oportunidades de rehabilitación que han podido aprovechar durante su proceso judicial.

A lo largo de la historia, el sistema jurídico ecuatoriano ha logrado avances en el reconocimiento de los derechos fundamentales, incluidos los derechos laborales, sin embargo, la implementación efectiva de estos derechos para las personas con antecedentes judiciales sigue siendo un reto importante. A pesar de los avances, el sistema aún presenta importantes vacíos normativos, especialmente en lo que respecta a la regulación sobre la exigencia de certificados de antecedentes penales, una práctica que, lejos de facilitar la inclusión laboral, se convierte en una barrera adicional para quienes desean reincorporarse al mercado de trabajo, (Martínez et al, 2023). La falta de regulación en este ámbito, sumada a la ausencia de incentivos claros para los empleadores que contraten a personas con antecedentes judiciales, contribuye a que estas personas sigan siendo excluidas de las oportunidades laborales. Además, la carencia de programas de sensibilización social que promuevan la comprensión de las circunstancias de estas personas y el fomento de una cultura de inclusión y empatía refuerza las barreras culturales y sociales que enfrentan. Estas deficiencias normativas y estructurales continúan perpetuando la estigmatización y la exclusión laboral, lo que crea un círculo vicioso de marginalización para aquellos que más necesitan una oportunidad para reintegrarse a la sociedad.

A nivel internacional, diversos instrumentos legales han abogado por la inclusión laboral de las personas con antecedentes judiciales, destacando la importancia de la implementación de medidas afirmativas que aseguren el acceso a empleo para grupos vulnerables. Convenios como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales promueven el derecho al trabajo sin discriminación y subrayan la necesidad de superar las barreras estructurales que limitan la inclusión de las personas con antecedentes judiciales. Estos instrumentos enfatizan la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo para todas las personas, independientemente de su pasado. En este sentido, Ecuador tiene la responsabilidad de adoptar medidas concretas para cumplir con estos compromisos internacionales, implementando políticas públicas que no solo erradiquen las prácticas discriminatorias, sino que también fomenten la capacitación y sensibilización tanto de los empleadores como de la sociedad en general. La adopción de medidas efectivas en este ámbito contribuiría no solo a la integración social de las personas con antecedentes judiciales, sino también al desarrollo económico del país, al aprovechar el potencial de una población que, de otro modo, se mantendría al margen del mercado laboral.

Este artículo aborda la problemática del acceso al trabajo para las personas con antecedentes judiciales en Ecuador desde una perspectiva integral, que examina tanto los fundamentos jurídicos del derecho al trabajo como las barreras específicas que enfrenta esta población. A través de un análisis detallado de las disposiciones constitucionales y las normativas internacionales, se busca visibilizar las brechas existentes entre la normativa y su aplicación práctica, destacando las deficiencias legales y sociales que impiden el ejercicio efectivo del derecho al trabajo por parte de las personas con antecedentes judiciales. Esta situación no solo refleja una falla en la implementación de los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución, sino también una contradicción en el compromiso del país con los estándares internacionales de derechos humanos, que exigen la inclusión y la rehabilitación de todos los ciudadanos, independientemente de su pasado.

Se propone un conjunto de estrategias concretas para superar las barreras que perpetúan la exclusión de las personas con antecedentes judiciales. Entre estas estrategias, destacan reformas legales que prohíban el uso indiscriminado de certificados penales y el establecimiento de incentivos fiscales para los empleadores que contraten a estas personas, lo que facilitaría su inclusión laboral y podría tener efectos positivos en la economía. La implementación de programas de capacitación adaptados a sus necesidades, junto con campañas de sensibilización social para reducir el estigma y los prejuicios, también son fundamentales para promover su inclusión. Al adoptar estas medidas, Ecuador no solo mejoraría el acceso al trabajo para este grupo vulnerable, sino que avanzaría hacia una sociedad más equitativa, inclusiva y respetuosa de los derechos humanos. La integración plena de estas personas al mercado laboral contribuiría al desarrollo de un país más justo, en el que todos tengan la oportunidad de superar su pasado y aportar al bienestar colectivo, (Astudillo, 2020).

Objetivos

Objetivo General

Analizar el derecho al trabajo y las barreras que enfrentan las personas con antecedentes judiciales en el sistema jurídico ecuatoriano, con el fin de identificar vacíos normativos y proponer estrategias que promuevan su inclusión laboral efectiva.

Objetivos Específicos

- Examinar el marco jurídico ecuatoriano relacionado con el derecho al trabajo, destacando su alineación con los estándares internacionales y su aplicación a personas con antecedentes judiciales.
- Identificar las barreras sociales, legales y culturales que dificultan el acceso al empleo para personas con antecedentes judiciales en el Ecuador.
- Proponer acciones y políticas públicas orientadas a fortalecer la inclusión laboral de esta población, considerando medidas legales, sociales y educativas que promuevan la igualdad de oportunidades.

Planteamiento del Problema

La protección laboral, reconocido como un derecho humano fundamental, busca garantizar que todas las personas accedan a un empleo digno, sin discriminación y en igualdad de condiciones. En el Ecuador, este principio está consagrado en la Constitución, que prohíbe cualquier forma de exclusión en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de este mandato legal, las personas con antecedentes judiciales enfrentan serias dificultades para integrarse al mercado laboral, debido a prejuicios sociales, barreras legales y la falta de políticas públicas inclusivas. Esta situación genera una contradicción entre lo establecido en la normativa y la realidad vivida por esta población.

El acceso al empleo para personas con antecedentes judiciales no solo es un derecho, sino una herramienta clave para su rehabilitación y reinserción social. No obstante, en el Ecuador, la exigencia de certificados de antecedentes penales, la estigmatización y la ausencia de medidas afirmativas perpetúan su exclusión. Esto no solo afecta su desarrollo personal, sino que también contribuye al fortalecimiento de ciclos de pobreza y reincidencia delictiva, lo que tiene implicaciones negativas para la cohesión social y el desarrollo económico del país.

Además, el sistema jurídico ecuatoriano carece de normativas específicas que promuevan la inclusión laboral de esta población. Si bien existen programas de rehabilitación en el sistema penitenciario, su efectividad se ve limitada por la falta de continuidad al momento de reinsertar a las personas en la sociedad. Por tanto, es fundamental identificar las barreras estructurales y proponer soluciones que garanticen el acceso al empleo para esta población, fortaleciendo el principio de igualdad y contribuyendo a una sociedad más justa e inclusiva.

Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 3214-3232, ISSN: 2550 - 682X

Justificación

Garantizar el acceso al empleo para todas las personas, incluidas aquellas con antecedentes judiciales, es una condición indispensable para construir una sociedad equitativa e inclusiva. En el caso del Ecuador, aunque la Constitución y los tratados internacionales reconocen el principio de igualdad y prohíben la discriminación laboral, persisten barreras estructurales y sociales que limitan el ejercicio efectivo de este derecho. Estas barreras no solo afectan a las personas en su desarrollo individual, sino que también tienen un impacto directo en la cohesión social y en el desarrollo económico del país.

La exclusión laboral de las personas con antecedentes judiciales está estrechamente vinculada a prejuicios sociales y la ausencia de medidas legales específicas que promuevan su integración. En muchas ocasiones, la exigencia de antecedentes penales se convierte en una práctica discriminatoria, perpetuando un ciclo de marginalidad y dificultando los procesos de rehabilitación y reinserción social. Esta problemática requiere atención urgente, ya que, sin acceso a oportunidades laborales, las posibilidades de superar el estigma y reconstruir una vida digna son mínimas.

Este trabajo es relevante porque busca evidenciar las brechas entre lo establecido en el marco jurídico ecuatoriano y su aplicación real, proponiendo estrategias concretas que permitan superar las barreras legales, sociales y culturales que afectan a esta población. A través de este análisis, se pretende no solo fortalecer el respeto a los derechos humanos, sino también contribuir al diseño de políticas públicas inclusivas que permitan reducir la exclusión, fomentar la igualdad de oportunidades y garantizar que el empleo sea una herramienta efectiva para la rehabilitación social.

Materiales y Métodos

Para la realización de este estudio sobre el derecho al trabajo y la protección de las personas con antecedentes judiciales en el sistema jurídico ecuatoriano, se empleó una metodología cualitativa, basada en el análisis descriptivo y crítico de fuentes documentales y normativas. Este enfoque permitió explorar los aspectos jurídicos, sociales y culturales de la problemática, con el objetivo de identificar barreras, vacíos normativos y propuestas que promuevan la inclusión laboral de esta población.

Materiales

Fuentes Jurídicas

La base principal del análisis estuvo conformada por textos legales nacionales e internacionales. A nivel nacional, se examinó la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), entre otros documentos relevantes. Estos textos permitieron identificar las disposiciones legales relacionadas con el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades y la prohibición de la discriminación.

A nivel internacional, se revisaron tratados y convenios ratificados por el Ecuador, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos instrumentos aportaron un marco normativo de referencia para evaluar el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado ecuatoriano.

Estudios y Estadísticas

Se recopilaron informes de organismos nacionales como el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Consejo de la Judicatura, así como de organismos internacionales como la OIT y Naciones Unidas. Estas fuentes ofrecieron datos relevantes sobre la situación laboral de las personas con antecedentes judiciales en el Ecuador, permitiendo contextualizar y cuantificar la magnitud del problema.

Bibliografía Especializada

Se revisaron estudios académicos y artículos científicos relacionados con el derecho al trabajo, la reinserción social y las barreras laborales que enfrentan las personas con antecedentes judiciales. La literatura permitió identificar conceptos clave, enfoques teóricos y experiencias comparadas en otros países que pueden servir como referencia para el caso ecuatoriano.

Métodos

El estudio se desarrolló en tres etapas principales:

Revisión Documental

Se realizó una recopilación exhaustiva de normativa, estudios académicos, informes oficiales y estadísticas relacionadas con el derecho al trabajo y las personas con antecedentes judiciales. Este proceso permitió sistematizar la información y establecer los principales conceptos y antecedentes del tema.

Análisis Normativo

Se llevó a cabo un análisis crítico del marco jurídico ecuatoriano, evaluando su coherencia con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador. Asimismo, se identificaron vacíos legales y limitaciones en las políticas públicas destinadas a proteger los derechos laborales de esta población.

Formulación de Propuestas

Con base en los hallazgos, se desarrollaron propuestas orientadas a fortalecer la normativa y las políticas públicas. Estas recomendaciones buscan promover la inclusión laboral de las personas con antecedentes judiciales, eliminando barreras legales y fomentando acciones afirmativas para garantizar su acceso al empleo.

Con esta metodología, el estudio busca ofrecer un análisis integral de la problemática, evidenciando tanto los desafíos como las oportunidades para avanzar en la protección del derecho al trabajo en el Ecuador.

Marco Teórico

El derecho al trabajo es un pilar esencial dentro del sistema jurídico ecuatoriano, reconocido tanto en el ámbito nacional como internacional como un derecho humano fundamental. Este derecho garantiza a todas las personas la posibilidad de acceder a un empleo digno, estable y remunerado, sin discriminación alguna. Sin embargo, cuando se analiza la situación de las personas con antecedentes judiciales, emerge una problemática compleja que combina barreras sociales, jurídicas y culturales, dificultando su acceso al trabajo y perpetuando su marginación.

Derecho al trabajo en el sistema jurídico ecuatoriano

El acceso digno al trabajo ha sido reconocido históricamente como un derecho humano esencial para la dignidad de las personas. En el ámbito internacional, documentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 23, establecen que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo”. Este derecho se refuerza en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), que en su artículo 6 insta a los Estados a tomar medidas para garantizar el pleno empleo y la igualdad de oportunidades laborales, (Lavín, 2015).

En Ecuador, la (Constitución de la República del Ecuador, 2021), otorga un lugar prominente al derecho al trabajo, definiéndolo como un derecho y deber social en su artículo 33. Este precepto

constitucional resalta la importancia del trabajo como una vía para alcanzar el desarrollo individual y colectivo, asegurando una vida digna. Además, el artículo 66 numeral 4 de la Constitución prohíbe explícitamente la discriminación en el ámbito laboral, garantizando la igualdad de derechos para todos los trabajadores.

El Código de Trabajo y la (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 2024), complementan este marco constitucional, estableciendo regulaciones para la contratación, condiciones laborales y la estabilidad en el empleo. Sin embargo, estas normativas no contienen disposiciones específicas que aborden la situación de las personas con antecedentes judiciales, lo que genera vacíos en su protección jurídica.

Personas con antecedentes judiciales: una población vulnerable en el ámbito laboral

Las personas con antecedentes judiciales conforman un grupo particularmente vulnerable dentro del mercado laboral. A pesar de haber cumplido su condena, estas personas enfrentan una exclusión social y laboral persistente, que se origina en la estigmatización asociada a su pasado judicial. Este fenómeno es especialmente problemático en un contexto donde el empleo no solo representa una fuente de ingresos, sino también una herramienta para la reintegración social y la prevención de la reincidencia.

La estigmatización hacia esta población se traduce en prácticas discriminatorias, como la exigencia de certificados de antecedentes penales como requisito obligatorio para acceder a ciertos empleos. Si bien este requerimiento puede estar justificado en determinados casos (como posiciones que implican el manejo de recursos sensibles o contacto con poblaciones vulnerables), su aplicación generalizada resulta desproporcionada y perpetúa la exclusión.

Barreras legales y sociales al acceso laboral

El marco normativo ecuatoriano presenta varios desafíos para garantizar el acceso al trabajo de las personas con antecedentes judiciales. Aunque la Constitución prohíbe la discriminación, no existen políticas públicas específicas que promuevan la inclusión laboral de esta población. Además, los vacíos normativos generan incertidumbre tanto para los empleadores como para los trabajadores, dificultando la aplicación efectiva del derecho al trabajo.

En el ámbito social, los prejuicios hacia las personas con antecedentes judiciales representan una barrera significativa. La percepción de que estas personas son una “amenaza” para el entorno laboral contribuye a su exclusión y dificulta su reintegración. Este estigma, reforzado por la falta

de campañas de sensibilización y programas de inclusión laboral, perpetúa la marginación de esta población.

Obligaciones internacionales y el principio de igualdad

El Ecuador, como Estado parte de tratados internacionales de derechos humanos, tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Instrumentos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en el empleo (1958) subrayan la importancia de eliminar las barreras que afectan a grupos vulnerables.

El principio de igualdad, reconocido tanto en el ámbito nacional como internacional, exige no solo la ausencia de discriminación, sino también la adopción de medidas positivas para superar las desventajas estructurales que enfrentan ciertos grupos. En el caso de las personas con antecedentes judiciales, esto implica desarrollar políticas públicas que promuevan su inclusión laboral, así como garantizar la efectividad de los programas de rehabilitación y reinserción social.

Reinserción laboral: una estrategia para la cohesión social

El acceso al trabajo no solo es un derecho humano, sino también un factor clave para la cohesión social. La falta de oportunidades laborales para personas con antecedentes judiciales no solo afecta su desarrollo individual, sino que también tiene implicaciones negativas para la sociedad en general. La exclusión laboral contribuye a la perpetuación de ciclos de pobreza, marginalidad y, en muchos casos, reincidencia delictiva, (Torres et al, 2020).

Garantizar la reinserción laboral de esta población requiere un enfoque integral que combine medidas legales, sociales y educativas. Entre estas medidas, destacan los programas de capacitación laboral, los incentivos fiscales para empleadores que contraten a personas con antecedentes judiciales y las campañas de sensibilización para combatir los prejuicios.

Vinculación entre el sistema penitenciario y las políticas laborales

Un aspecto clave en el proceso de reinserción laboral es la coordinación entre el sistema penitenciario y las políticas laborales. En el Ecuador, el sistema penitenciario incluye programas de rehabilitación que buscan preparar a las personas privadas de libertad para su reintegración social. Sin embargo, la efectividad de estos programas es limitada debido a la falta de continuidad una vez que las personas cumplen su condena.

Es fundamental que el Estado desarrolle mecanismos que garanticen una transición efectiva entre el cumplimiento de la condena y la reinserción laboral. Esto incluye la creación de redes de apoyo,

la promoción de alianzas con el sector privado y la implementación de medidas legales que protejan a esta población de la discriminación, (Cárdenas&Salazar, 2021).

Vacíos normativos y propuestas de mejora

A pesar de los avances en el reconocimiento del derecho al trabajo, persisten vacíos normativos que dificultan la protección efectiva de las personas con antecedentes judiciales. Entre las principales propuestas para abordar estos vacíos, se incluyen:

La creación de una normativa específica que promueva la inclusión laboral de esta población, incluyendo incentivos fiscales y medidas de apoyo para los empleadores.

La implementación de políticas públicas que articulen programas de rehabilitación en el sistema penitenciario con oportunidades laborales en el sector privado y público.

La prohibición de la exigencia indiscriminada de certificados de antecedentes penales, salvo en casos justificados.

El fortalecimiento de campañas de sensibilización para combatir la estigmatización y promover una cultura de inclusión.

Resultados

Se diseñó y aplicó una encuesta a una muestra de 150 personas con antecedentes judiciales y 50 empleadores en Ecuador. El objetivo fue identificar las principales barreras laborales y evaluar las percepciones sobre la reinserción social.

Tabla 1: Percepciones de Personas con Antecedentes Judiciales

Esta tabla muestra los principales desafíos que enfrentan estas personas al buscar empleo, incluyendo el rechazo laboral, las barreras por certificados penales y su disposición a capacitarse.

Pregunta	Respuesta Mayoritaria	Porcentaje (%)
¿Has enfrentado rechazo laboral por tus antecedentes?	Sí	85%
¿Crees que los certificados de antecedentes penales son una barrera?	Sí	90%
¿Participarías en programas de capacitación	Sí	78%

Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 3214-3232, ISSN: 2550 - 682X

para mejorar tus oportunidades laborales?		

Análisis de la Tabla 1: Percepciones de Personas con Antecedentes Judiciales

La Tabla 1 refleja los desafíos más significativos que enfrentan las personas con antecedentes judiciales en su intento por reincorporarse al mercado laboral. Un 85% de los encuestados afirmó haber experimentado rechazo laboral, lo que evidencia una barrera sistemática marcada por el prejuicio y la discriminación. Esto demuestra cómo las prácticas laborales actuales están lejos de ser inclusivas y generan exclusión para este grupo vulnerable. Además, el 90% percibe la exigencia de certificados de antecedentes penales como una barrera crítica, lo que subraya un vacío normativo: aunque estos certificados pueden ser necesarios en roles específicos, su uso indiscriminado perpetúa la marginación. Por otro lado, el dato positivo radica en que el 78% de las personas expresó su disposición a participar en programas de capacitación. Esto no solo refleja una voluntad de superar las barreras impuestas, sino también un reconocimiento del trabajo como una herramienta esencial para la rehabilitación. Este análisis general apunta a la necesidad urgente de reformar políticas públicas que eliminen las barreras legales y fomenten programas educativos que permitan a estas personas reconstruir sus vidas.

Tabla 2: Percepciones de Empleadores

Esta tabla refleja la actitud de los empleadores hacia la contratación de personas con antecedentes judiciales, destacando el rechazo predominante, pero también la apertura bajo condiciones específicas como incentivos fiscales.

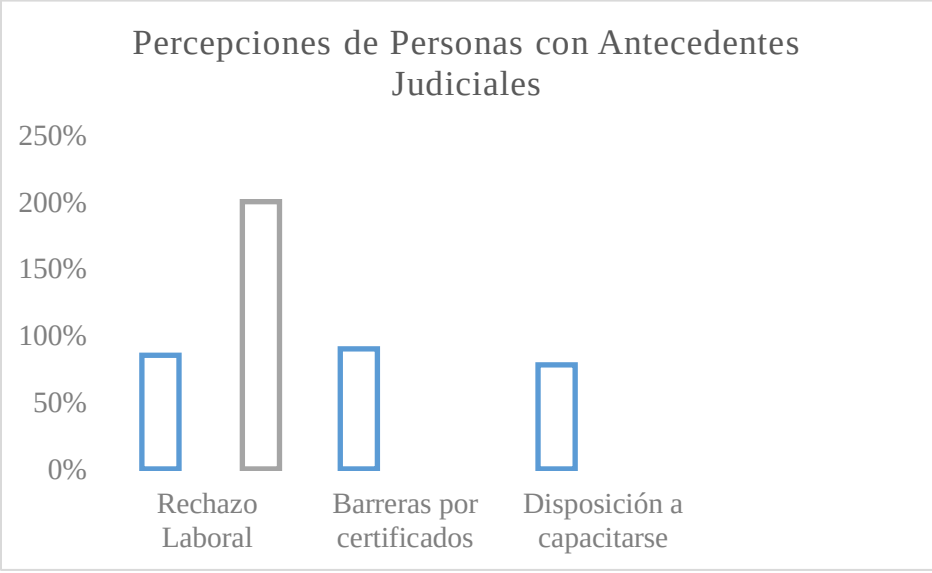
Pregunta	Respuesta Mayoritaria	Porcentaje (%)
¿Consideras contratar personas con antecedentes judiciales?	No	65%
¿Aceptarías incentivos fiscales para hacerlo?	Sí	80%
¿Crees que la capacitación puede cambiar esta percepción?	Sí	72%

Análisis de la Tabla 2: Percepciones de Empleadores

La Tabla 2 pone de manifiesto los prejuicios de los empleadores hacia las personas con antecedentes judiciales. Con un 65% que declaró no estar dispuesto a contratarlas, el rechazo se identifica como una de las principales causas de exclusión laboral. Este dato refleja la percepción errónea de que las personas con antecedentes representan un riesgo laboral, lo que a su vez contribuye a reforzar los estigmas sociales. Sin embargo, el 80% de los empleadores estaría dispuesto a contratarlas si se ofrecieran incentivos fiscales, lo que indica que las barreras no son insuperables y pueden ser abordadas mediante políticas económicas que promuevan la inclusión. Asimismo, el 72% considera que los programas de capacitación podrían cambiar esta percepción, lo que refuerza la importancia de preparar a esta población con habilidades técnicas y laborales. En general, los datos sugieren que, aunque los prejuicios prevalecen, los empleadores muestran disposición a colaborar si se generan las condiciones adecuadas, como incentivos y campañas de sensibilización.

Gráfico 1: Percepciones de Personas con Antecedentes Judiciales

Este gráfico representa visualmente las barreras más importantes según las personas con antecedentes judiciales, como el rechazo laboral, las exigencias legales y el interés por programas de capacitación.



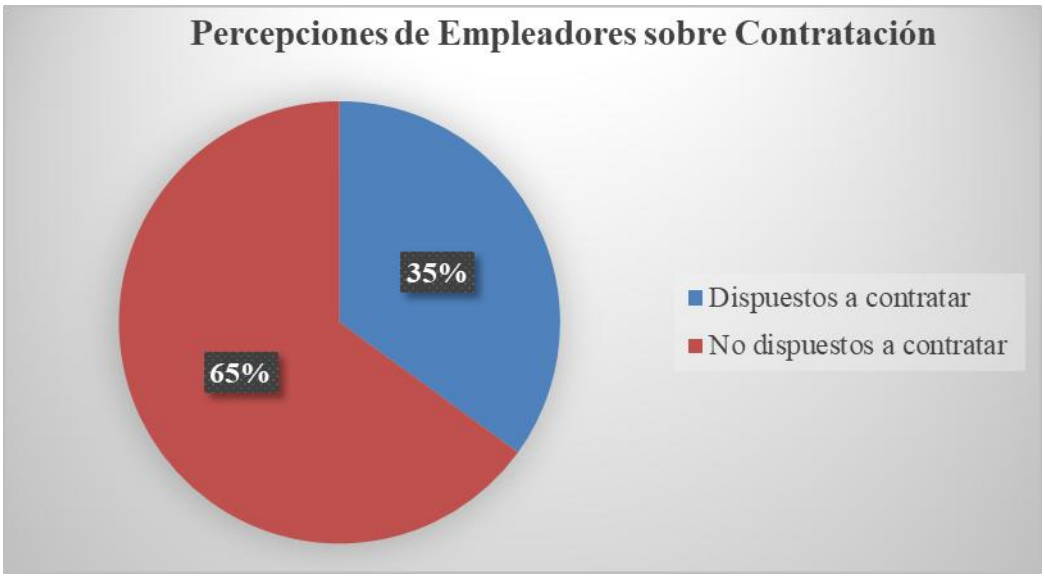
Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 3214-3232, ISSN: 2550 - 682X

Análisis del Gráfico 1: Percepciones de Personas con Antecedentes Judiciales

El gráfico de barras ilustra visualmente las percepciones de las personas con antecedentes judiciales, destacando las barreras más críticas que enfrentan en su búsqueda de empleo. El rechazo laboral (85%) y las barreras legales relacionadas con los certificados penales (90%) se posicionan como los mayores obstáculos. Estos resultados subrayan la exclusión estructural y la falta de mecanismos para garantizar el derecho al trabajo de esta población. Sin embargo, el gráfico también muestra un dato esperanzador: el interés en participar en programas de capacitación (78%). Esto pone de manifiesto una disposición activa por parte de las personas afectadas para superar los prejuicios y mejorar sus condiciones. Este análisis reafirma la necesidad de combinar reformas normativas con medidas de apoyo social y educativo para garantizar la reinserción efectiva.

Gráfico 2: Percepciones de Empleadores sobre Contratación

Este grafico muestra la proporción de empleadores dispuestos y no dispuestos a contratar personas con antecedentes judiciales, evidenciando el predominio del rechazo y las oportunidades para superar estas barreras.



Análisis del Gráfico 2: Percepciones de Empleadores sobre Contratación

El gráfico circular sintetiza las actitudes de los empleadores frente a la contratación de personas con antecedentes judiciales. Un 65% de los empleadores se muestra reacio a contratarlas, lo que refleja un prejuicio generalizado y una desconfianza que se traduce en exclusión laboral. Sin embargo, el 35% que sí considera esta posibilidad, especialmente bajo condiciones específicas

Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 3214-3232, ISSN: 2550 - 682X

como incentivos fiscales o capacitación previa, muestra un área de oportunidad. Este análisis sugiere que los prejuicios no son inamovibles y pueden ser mitigados mediante políticas públicas que ofrezcan beneficios económicos y refuercen la educación laboral. Además, es fundamental promover campañas de sensibilización para transformar la percepción de los empleadores y fomentar una cultura inclusiva en el ámbito laboral.

Discusión

El análisis realizado evidencia una brecha significativa entre el marco legal que garantiza el derecho al trabajo y la realidad vivida por las personas con antecedentes judiciales en Ecuador. A pesar de las disposiciones constitucionales e internacionales que prohíben la discriminación, estas personas enfrentan barreras persistentes, tanto legales como sociales, que limitan su acceso al empleo. Los datos obtenidos reflejan que prácticas como la exigencia de certificados de antecedentes penales perpetúan la exclusión, mientras que los prejuicios sociales refuerzan la desconfianza hacia esta población. A su vez, la disposición de las personas con antecedentes judiciales a participar en programas de capacitación laboral resalta su interés por superar estas barreras y reintegrarse de manera productiva a la sociedad.

Por otro lado, las percepciones de los empleadores, aunque inicialmente negativas, muestran oportunidades claras de cambio. Un porcentaje significativo de empleadores estaría dispuesto a contratar personas con antecedentes si se implementaran incentivos fiscales y se promovieran programas de capacitación laboral. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de políticas públicas inclusivas que aborden no solo las barreras estructurales, sino también los prejuicios sociales que obstaculizan la inclusión laboral. Además, la correlación entre el empleo y la reducción de la reincidencia delictiva demuestra que la integración laboral no solo beneficia a las personas directamente afectadas, sino que también tiene un impacto positivo en la cohesión social y el desarrollo económico.

Conclusión

En conclusión, el derecho al trabajo para las personas con antecedentes judiciales en Ecuador está reconocido en la Constitución y respaldado por convenios internacionales, pero enfrenta serias dificultades en su aplicación. Las barreras legales y sociales, como la exigencia indiscriminada de

certificados de antecedentes penales y la discriminación por parte de los empleadores, perpetúan su exclusión del mercado laboral. A pesar de existir disposiciones que prohíben la discriminación y promueven la igualdad de oportunidades, estas no se traducen en políticas públicas efectivas que garanticen la inclusión laboral de quienes han cumplido sus condenas, obstaculizando su reintegración social.

La estigmatización de las personas con antecedentes judiciales es una de las principales barreras que enfrentan. Este prejuicio no solo proviene de la sociedad en general, sino también de los empleadores, que a menudo rechazan la contratación de esta población. Sin embargo, muchos de estos individuos están dispuestos a capacitarse y mejorar sus habilidades, lo que demuestra que la exclusión laboral no se debe a una falta de voluntad para cambiar, sino a una falta de oportunidades. Esta realidad afecta tanto a las personas como al desarrollo económico y social del país, al desaprovechar el potencial de un sector de la población que podría contribuir significativamente.

Para superar esta situación, es necesario implementar políticas públicas integrales que incluyan reformas legales y programas de sensibilización. Además, se deben ofrecer incentivos fiscales para los empleadores que contraten a personas con antecedentes judiciales y programas de capacitación que favorezcan su inserción laboral. Estas acciones contribuirán no solo a la igualdad y la no discriminación, sino también al desarrollo social y económico, construyendo una sociedad más inclusiva y equitativa.

Referencias

1. Astudillo, J. (2020). EL PASADO JUDICIAL DE LAS PERSONAS SENTENCIADAS Y EL DERECHO AL TRABAJO. Repositorio UNIANDES: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12659/1/ASTUDILLO%20URQUIZO%20JUAN%20CARLOS.pdf
2. Cárdenas&Salazar. (2021). La valoración de la prueba en procesos penales: una perspectiva constitucional. . Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200160&script=sci_arttext&tlng=en
3. Código del Trabajo. (2020). Lexis: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

4. Constitución de la República del Ecuador. (2021). Lexis. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
5. Lavín, A. (2015). El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. . Comisión Nacional de los Derechos Humanos.: http://www.invivienda.gob.mx/Portals/0/2017/FRACCI%C3%93N%20I/TRATADOS%20INTERNACIONALES/fas_CSUPDH3-1aReimpr.pdf
6. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. (2024). Cite: https://newsite.cite.com.ec/download/ley-organica-del-sector-publico-losep-2024/
7. Martínez et al. (2023). Revista Revflacso. Preservación de derechos humanos en Ecuador: una mirada desde el Derecho Penal. : https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/3043/2662
8. Ministerio de Gobierno. (2020). Personas con sentencia ejecutoriada pueden solicitar cancelación de antecedentes penales en la Policía Judicial: https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/personas-con-sentencia-ejecutoriada-pueden-solicitar-cancelacion-de-antecedentes-penales-en-la-policia-judicial/
9. Torres et al. (2020). El derecho al olvido como garantía de la no discriminación por el pasado judicial. Iustitia Socialis:. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas: https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/745/1218
10. Villacrés, F. (2021). : LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR LA EXIGIBILIDAD DEL CERTIFIFCADO DE ANTECEDENTES PENALES Y LOS DERECHOS . REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO : http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3403/1/LA%20DISCRIMINACIO%CC%81N%20LABORAL%20POR%20LA%20EXIGIBILIDAD%20DEL%20CERTIFIFCADO%20DE%20ANTECEDENTES%20PENALES%20Y%20LOS%20DERECHOS%20VULNERADOS.%20%283%29.pdf

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).