

EXÁMENES DE VIH EN EL ÁMBITO LABORAL: LÍMITES CONSTITUCIONALES Y RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR HIV EXAMS IN THE WORKPLACE: CONSTITUTIONAL LIMITS AND EMPLOYER RESPONSIBILITY

Autores: ¹José Antonio Mieles Cedeño y ²Heidi María Hidalgo Angulo.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-6304-1720>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5318-2715>

¹E-mail de contacto: e1314541309@live.ulead.edu.ec

²E-mail de contacto: heidi.hidalgo@uleam.edu.ec

Afiliación: ¹²Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, (Ecuador).

Artículo recibido: 8 de Octubre del 2026.

Artículo revisado: 20 de Octubre del 2026.

Artículo aprobado: 20 de Octubre del 2026.

¹Abogado en formación, graduado de la Facultad de Ciencias Sociales del Derecho y Bienestar, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, (Ecuador).

²Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República, graduada de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, (Ecuador). Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil, graduada de la Universidad Técnica Particular de Loja, (Ecuador). Magíster en Administración Gerencial, graduada de la Universidad Benito Juárez, (México). PhD en Ciencias Sociales y Jurídicas, graduada de la Universidad de Córdoba, (España).

Resumen

La exigencia de exámenes médicos del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como un requerimiento para ingresar a un trabajo representa una problemática que puede vulnerar derechos primordiales como la igualdad, no discriminación, intimidación y la tutela de datos personales. El objetivo de este estudio se trató de analizar, desde un punto de vista jurídico, la afinidad de la exigencia de exámenes médicos de VIH en las etapas de contratación laboral en Ecuador con los derechos primordiales enriqueciendo dicho estudio con la perspectiva de personas vinculadas con el ámbito legal y laboral. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, mediante un diseño descriptivo y de corte transversal. Se realizó una encuesta virtual dirigida a una muestra de 50 asistentes integrada por profesionales del derecho, estudiantes de derecho, servidores públicos y privados, profesionales de talento humano, empleadores, catedráticos y otros. Los hallazgos demostraron que la mayor parte de los encuestados cree relevante exigir un examen médico de VIH durante la fase de procesos de contratación, a pesar de que también valoran la importancia de salvaguardar la confidencialidad de la información médica y sancionar conductas discriminatorias. Se concluye que todavía se manifiesta una desigualdad entre la perspectiva

ciudadana y las garantías legales vigentes, lo que prueba la necesidad de mejorar la diseminación y el uso eficaz de la normativa que tutela los derechos de aquellos que viven con VIH.

Palabras clave: VIH, Igualdad, Discriminación laboral, Confidencialidad médica, Empleador.

Abstract

The requirement of medical examinations of the Human Immunodeficiency Virus (hiv) as a requirement to enter a job represents a problem that can violate primary rights such as equality, non-discrimination, intimidation and the protection of personal data. The objective of this study was to analyze, from a legal point of view, the affinity of the requirement of medical examinations of hiv in te stages of employment in Ecuador with the primary rights, enriching this study with the perspective of people linked to the legal and labor field. The research was carried out using a quantitative approach, through a descriptive and cross-sectional design. A virtual survey was conducted aimed at a sample of 50 attendees made up of legal professionals, law students, public and private servants, human talent professionals, employers, professors and others. The findings showed that most respondents consider it relevant to require an hiv medical examination

during the hiring process phase, although they also value the importance of safeguarding the confidentiality of medical information and sanctioning discriminatory conduct. It is concluded that there is still an inequality between the citizen perspective and the current legal guarantees, which proves the need to improve the dissemination and effective use of the regulations that protect the rights of those living with hiv.

Keywords: HIV, Equality, Discrimination at work, Medical confidentiality, Employer.

Sumário

A exigência de exames médicos do vírus da imunodeficiência humana (vih) como um requisito para ingressar em um trabalho representa um problema que pode tornar vulneráveis direitos primordiais como igualdade, não discriminação, intimidação e proteção de dados pessoais. O objetivo deste estudo foi tratado de analisar, desde um ponto de vista jurídico, a precisão da exigência de exames médicos de saúde nas etapas de contratação trabalhista no Equador com os direitos primordiais enriquecendo meu estudo com a perspectiva de pessoas vinculadas ao âmbito legal e trabalhista. A investigação foi realizada utilizando uma abordagem quantitativa, por meio de um desenho descritivo e de corte transversal. Foi realizada uma consulta virtual dirigida a uma mostra de 50 assistentes integrados por profissionais de direito, estudantes de direito, servidores públicos e privados, profissionais de talento humano, empregadores, catedráticos e outros. Os hallazgos demonstraram que a maior parte dos interrogados considera relevante exigir um exame médico de vih durante a fase do processo de contratação, apesar de também valorizar a importância de proteger a confidencialidade da informação médica e sancionar condutas discriminatórias. Conclui-se que hoje se manifesta uma desigualdade entre a perspectiva cidadã e as garantias legais vigentes, e que se tenta a necessidade de melhorar a divulgação e o uso eficaz da normativa que tutela os direitos de quem vive com ele.

Palavras-chave: VIH, Igualdade, Discriminação, trabalhista, Confidencialidade médica, Empregador.

Introducción

El acceso al trabajo representa un derecho esencial establecido en la Constitución de la República del Ecuador. No obstante, aún continúan empleándose prácticas que pueden atentar contra este derecho, como la exigencia de exámenes médicos de detección del virus de inmunodeficiencia humana dentro de un proceso de contratación. Este escenario consigue vulnerar los derechos primordiales como la igualdad, intimidad, no discriminación y la protección de datos personales.

Pese a que la normativa nacional y los instrumentos internacionales definen garantías con el fin de impedir esta clase de acciones, aún se observan puntos de vista y prácticas que justifican solicitar este tipo de pruebas en el marco laboral. Por todo lo expuesto, emerge la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida la exigencia de exámenes médicos de VIH como condición para obtener un empleo en Ecuador es vinculante con los derechos constitucionales de igualdad, intimidad, no discriminación, protección de datos personales y derecho al trabajo?

Dentro de este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar, desde un punto de vista jurídico la compatibilidad de los exámenes médicos de VIH en los procedimientos de contratación laboral en Ecuador con los derechos primordiales de igualdad, intimidad, no discriminación y protección de datos personales, respaldando dicho estudio con la perspectiva de diversos agentes sociales vinculados con el entorno jurídico, laboral y académico. Con esta finalidad, se implementó una investigación orientada a un enfoque cuantitativo, de índole descriptivo y estudio no

experimental, mediante la aplicación de una encuesta virtual dirigida a 50 asistentes, cuyos hallazgos concedieron identificar la percepción social con las garantías legales que tutelan los derechos de las personas que viven con VIH. El VIH o virus de la inmunodeficiencia humana es una condición de salud que deteriora el sistema inmune y si no se trata o diagnostica a tiempo puede convertirse en síndrome de inmunodeficiencia adquirida o más conocido como SIDA.

Afortunadamente, gracias al tratamiento antirretroviral aquellos que viven con VIH tienen las mismas capacidades y pueden lograr mantener una calidad de vida digna, igual o similar a la de una persona que no es portadora del virus e incluso pueden tener una carga viral indetectable y no transmitir el virus de ninguna forma. De acuerdo a la evidencia médica vivir con VIH no es un limitante en el ámbito laboral o para desempeñar un trabajo de forma eficaz ni implica posibles peligros de transmisión en el lugar de trabajo, siempre y cuando se cumplan los protocolos de prevención establecidos.

Excepto que, debido a la desinformación y a estereotipos existen percepciones sociales equivocadas que entienden el VIH como sinónimo de amenaza o limitación las cuales fueron edificadas durante los primeros años de la epidemia y que nos acompañan en el presente. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) enfatiza que la discriminación de una persona en el ámbito laboral por ser portadora de este virus adolece de sustento científico y vulnera los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Bajo un punto de vista jurídico, el estado de salud de una persona es considerado como una información personal sensible y que debe tratarse de acorde a los principios de legalidad, confidencialidad,

necesidad y proporcionalidad. La estigmatización representa uno de los primeros impedimentos de integración laboral para las personas que viven con VIH. La discriminación se exhibe en negaciones de empleo, despidos intempestivos, intercambio de funciones, impedimentos para ascensos y formas de trato diferenciado por parte del empleador y compañeros de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) menciona que la estigmatización relacionada con el VIH sigue siendo un motivo de exclusión en el ámbito laboral y sugiere asumir políticas de confidencialidad, mismo trato u oportunidades y prohibir pruebas obligatorias, salvo excepciones previstas por la ley.

En Ecuador, pese al resguardo constitucional se siguen presentando casos en donde se soliciten pruebas de VIH como requisito en procesos de contratación, produciendo trato desigual injustificado y generando incertidumbre en las personas para revelar de forma voluntaria su diagnóstico. Erradicar esta discriminación no solo necesita normas aplicables, además precisa proyectos de concientización social e institucional para fomentar espacios laborales sin discriminación.

El marco normativo de Ecuador protege los derechos de las personas ante prácticas discriminatorias como la exigencia de exámenes médicos de VIH. En los artículos 11.2, 33 y 66.11 de la Constitución de la República del Ecuador se prohíbe la discriminación por razones de salud, garantiza a las personas trabajadoras el respeto absoluto a su dignidad y tutela el derecho a la intimidad. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en sus artículos 5 y 7 categoriza la información de salud como sensible, la Ley Orgánica de Salud en su artículo 7 literal f reconoce el derecho de las personas a la

confidencialidad referente a la información registrada en su historia clínica. Por ello, el presente conjunto normativo demuestra que exigir exámenes médicos de VIH sin un fundamento objetivo incumple el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Los principios de igualdad y no discriminación son pilares fundamentales del Estado constitucional ecuatoriano, los cuales respaldan la igualdad de trato y oportunidades sin distinciones injustificadas. La Constitución deniega rotundamente cualquier tipo de discriminación hacia una persona en base al estado de salud.

En este sentido, la Corte Constitucional, en la sentencia No. 2904-22-EP/24 ha respaldado que el derecho a la igualdad requiere descartar procesos que originen discriminación. En el referido fallo, la Corte realizó un análisis de un caso en el cual se argumentó vulneración al derecho a la igualdad por circunstancias de salud, manifestando que el estado tiene la responsabilidad de impedir prácticas discriminatorias y que las resoluciones en el ámbito laboral deben estar basadas en factores objetivos y no en la condición de salud de una persona.

Los instrumentos internacionales respaldan el deber del Estado de prevenir este tipo de prácticas ilegales discriminatorias, las selecciones de admisión deben constituirse en razones objetivas de productividad y funcionamiento, no precisamente en el estado serológico de una persona. El derecho al trabajo es fundamental para la soberanía financiera y la vida digna. La Constitución de la República del Ecuador declara el derecho a obtener un trabajo en circunstancias respetables e igualdad de posibilidades. Por lo tanto, exigir una prueba de VIH sin justificación objetiva para el puesto laboral produce una restricción sin fundamento al derecho al trabajo. La Organización

Internacional del Trabajo (OIT, 2022) menciona que el hecho de que una persona viva con VIH no es un motivo justificado para negar un empleo. En Ecuador, la Constitución de la República en su artículo 11, numeral 2 prohíbe la discriminación hacia las personas que portan el virus de inmunodeficiencia humana. Ahora bien, privar a una persona de acceder a un empleo solo es justificable por medio de razones legales, técnicas y objetivas, aspectos que no suceden cuando se exigen pruebas de VIH en los procesos de contratación.

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales estipula que los antecedentes de salud de una persona pueden ser recolectados únicamente con fundamentos legales o con autorización autónoma, con anticipación, concreta e informada. En el marco laboral, la exigencia de pruebas de VIH abarca el manejo de datos sensibles, por ello el empleador tiene la obligación de respetar los principios constitucionales de confidencialidad, proporcionalidad y necesidad.

Divulgar el diagnóstico de forma no consensuada o emplearlo para la toma de decisiones vinculadas al proceso de contratación y continuar o terminar con la relación laboral atenta contra la intimidad y la protección de datos personales, lo que provoca responsabilidades legales. Para resguardar la fiabilidad entre el empleador y el trabajador el respeto a la privacidad es fundamental. La dignidad humana es el centro de los derechos primordiales y obliga a que toda persona sea tratada con respeto sin supresiones infundadas, la exigencia de exámenes médicos de VIH sin justificación vulnera la dignidad humana al proyectar que el estado de salud de una persona representa un riesgo para la sociedad, generando un incremento en la estigmatización y en la exclusión. La dignidad exige

comprender los derechos de forma inclusiva con el objetivo de que las decisiones en el ámbito laboral respeten la intimidad, la igualdad, la autonomía y el derecho al trabajo. Bajo ninguna circunstancia una política de una empresa puede no reconocer este principio. Promover espacios laborales inclusivos y fundados en estándares objetivos de competencia laboral hace visible lo que ordena la Constitución. Los exámenes médicos empleados en el ámbito laboral deben realizarse dentro del marco establecido en la Constitución y respetando los límites legales. El marco legal ecuatoriano no concede la potestad para solicitar exámenes médicos sin una justificación objetiva.

Este tipo de procedimientos son legítimos únicamente cuando están vinculados de manera directa con los riesgos en las actividades diarias del trabajo. La exigencia de exámenes médicos de VIH como requisito para acceder a un empleo adolece de fines legítimos, puesto que el VIH se transmite por transfusión sanguínea o mediante relaciones sexuales y no en actividades de trabajo cotidianas ni disminuye su rendimiento en el ámbito laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) resalta que los exámenes médicos obligatorios de VIH no deben ser considerados para calcular la capacidad laboral de una persona, salvo excepciones previstas por la ley. El principio de proporcionalidad obliga que cualquier método que suprima un derecho superen una evaluación en tres niveles: idoneidad, proporcionalidad y necesidad de forma estricta. Empleándolo en el caso, la exigencia de exámenes médicos de VIH no es idónea, ya que el virus no se transmite en el área laboral ordinaria ni limita la competencia de una persona que cuenta con un tratamiento apropiado. Del mismo modo, no es

indispensable porque existen medidas poco ofensivas para salvaguardar la salud y la seguridad en el trabajo. Para terminar, la vulneración a los derechos de igualdad, intimidad, no discriminación y el derecho al trabajo resulta excesivamente mayor que cualquier otra ventaja empresarial. Por ende, esta medida no supera el test de proporcionalidad y acaba siendo constitucionalmente inaceptable, salvo excepciones objetivas y previstas por la ley.

El consentimiento informado es una tutela para la autonomía y la dignidad, solicitando información apropiada y decisión libre e independiente. En el marco laboral, no se considera como un consentimiento válido la simple firma en una relación de desigualdad para realizar exámenes de VIH. La ley Orgánica de Protección de Datos Personales exige que todos los datos personales como el estado de salud de una persona sean manejados con absoluta confidencialidad.

La exigencia de exámenes médicos de VIH en el ámbito laboral desencadena responsabilidades constitucionales, administrativas y judiciales, la legislación ecuatoriana establece represalias legales para procedimientos desigualitarios y discriminatorios. La responsabilidad comprende el manejo ilegal de datos personales y la propagación sin consentimiento de datos médicos.

Materiales y Métodos

La presente investigación se implementó mediante un enfoque cuantitativo, puesto que hizo posible el análisis y la recolección de información a través del empleo de una encuesta con el fin de identificar los criterios de los participantes al respecto de la exigencia de los exámenes médicos de VIH en el ámbito

laboral como base indispensable para ingresar a un puesto de trabajo, complementando de esta forma el análisis jurídico con los puntos de vista de los actores vinculados con el ámbito legal y laboral. El análisis corresponde al tipo descriptivo, recurriendo a un diseño no experimental y de corte transversal, ya que no se alteraron las variables de investigación y la información fue recabada en un periodo exclusivo. Del mismo modo, se utilizaron los métodos analítico, sintético y deductivo, aquellos que posibilitaron analizar la normativa, la doctrina y la jurisprudencia concernientes.

La población encuestada estuvo compuesta por individuos relacionados con el entorno jurídico, laboral y universitario, los cuales fueron doce abogados en libre ejercicio, quince estudiantes de derecho, ocho servidores públicos, seis de talento humano, dos formadores universitarios y cuatro sujetos empleadores. Se utilizó la encuesta como mecanismo de estudio empleada de manera virtual mediante la plataforma de microsoft forms, la cual se conformó por 50 participantes, la dimensión de la muestra se estableció tomando en cuenta la naturaleza exploratoria y descriptiva de la investigación.

Los resultados obtenidos no buscan ser estadísticamente significativos en toda la población ecuatoriana, en lugar de ello se pretende aproximarse a los puntos de vista de

actores sociales relacionados con el ámbito jurídico y laboral, aquello que resulta satisfactorio para la finalidad de la presente investigación. Las preguntas se trataron en base a la normativa ecuatoriana, doctrina jurídica e instrumentos internacionales con relación a la tutela de los derechos de las personas que son portadoras de VIH y la prohibición legal de procedimientos discriminatorios en el marco laboral. Previo a su aplicación, el instrumento fue sujeto a un procedimiento de validación por juicio de expertos, compuesto por un profesional del derecho con experiencia en el área laboral. Además, se manifestó a los participantes sobre el objetivo de la investigación, la naturaleza voluntaria de su participación, la confidencialidad de sus opiniones y el manejo único académico de la información obtenida.

Resultados y Discusión

La encuesta empleada se realizó a 50 participantes entrelazados con el área laboral, académica y legal, con la finalidad de evaluar su perspectiva personal sobre la exigencia de exámenes médicos de VIH en el ámbito laboral. Los hallazgos revelaron que el 58% de los participantes manifestaron estar de acuerdo respecto a exigir un examen médico de VIH como requerimiento para acceder a un empleo y por el contrario el 42% afirmó estar en desacuerdo.

Tabla 1. *Percepciones sobre las pruebas de VIH, los derechos y la inclusión laboral.*

Aspecto evaluado	Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje
Exigir una prueba de VIH como requisito para acceder a un empleo	De acuerdo	29	58%
	En desacuerdo	21	42%
Considerar que exigir una prueba de VIH vulnera el derecho a la igualdad	De acuerdo	26	52%
	En desacuerdo	24	48%
Reconocer el estado serológico como un dato personal sensible	Lo reconoce	43	86%
	Declara conocerlas	41	82%
Conocer normas que protegen la confidencialidad de la información médica en Ecuador	De acuerdo	38	76%
	De acuerdo	38	76%
Aplicar sanciones legales a empleadores que soliciten pruebas de VIH para la contratación sin justificación lícita	De acuerdo	38	76%
	En desacuerdo	12	24%
Considerar que vivir con VIH no limita el desempeño laboral	De acuerdo	38	76%
	En desacuerdo	12	24%

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, en cuanto a la probable violación del derecho a la igualdad, el 52% de los participantes estimaron que exigir un examen médico de VIH representa una clara vulneración hacia este derecho, por otro lado, el 48% concordó estar en desacuerdo. Referente al manejo de la información médica, el 86% de los participantes asumió que el estado serológico de una persona equivale a un dato personal sensible, además el 82% percibió tener conocimiento de que existen normas jurídicas con el propósito de tutelar la confidencialidad de la información médica en Ecuador.

En el mismo sentido, el 76% de los participantes señaló estar de acuerdo con aplicar sanciones legales a los empleadores que soliciten exámenes médicos de VIH como requisito para acceder a un contrato laboral sin justificación lícita, permitiendo visualizar un criterio positivo en dirección al robustecimiento de medios de protección en presencia de prácticas discriminatorias. En lo que respecta a la capacidad de las personas que viven con VIH para desempeñar un trabajo de forma eficiente, el 76% de los participantes estuvo de acuerdo en que vivir con VIH no limita el desempeño de una persona en el ámbito laboral, a diferencia de un 24% que manifestó una opinión contraria.

En pocas palabras, los hallazgos obtenidos muestran una percepción mayor enfocada en la tutela de los derechos primordiales de las personas que viven con VIH, principalmente en el derecho a la igualdad, la prohibición de procedimientos discriminatorios en el marco laboral y el resguardo de los datos personales. Los hallazgos permitieron identificar distinciones entre las opiniones de los participantes encuestados y la tutela jurídica vigente. A pesar de que el 58% manifestaron que es pertinente que un empleador exija exámenes médicos de VIH en medio de un

proceso de contratación, esta práctica no es coherente en relación a lo que demanda la Constitución de la República del Ecuador ni con las directrices que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA, 2024), aquellas que prohíben la discriminación en base a la condición de salud de una persona sin que exista una justificación lícita e imparcial.

El resultado más significativo de la investigación es que el 58% de los participantes cree pertinente exigir exámenes médicos de VIH para obtener un empleo, en tanto que el 42% expresó estar en desacuerdo. Este hallazgo resulta siendo destacable si se compara con las respuestas restantes de los participantes, quienes en gran parte consideran que el estado serológico de una persona es un dato personal sensible (86%), que hay normas que tutelan la confidencialidad (82%) y que ser una persona que vive con VIH no disminuye la capacidad laboral (76%).

Esta contradicción demuestra una desigualdad entre la garantía de derechos y la validación de prácticas que atentan contra ellos, lo que plantea que la desinformación y los estigmas del pasado aún persisten pese al marco normativo pro-derechos. No obstante, el respaldo predominante referente a la exigencia de sanciones legales en contra de los empleadores que soliciten exámenes médicos de VIH sin causa lícita y la percepción de que portar el virus de inmunodeficiencia humana no significa que una persona carece de capacidades para desempeñar un trabajo de forma eficiente demuestran una apreciación positiva con relación a la tutela de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral. Estos resultados concuerdan de manera parcial con lo manifestado por Villamarín y

Uchuary (2026), los cuales demuestran que, a pesar de que existe un marco normativo protector, continúan empleándose prácticas discriminatorias en Ecuador. Sin embargo, la presente investigación incorpora un factor novedoso, existe una contradicción que no es detallada por la OIT (2022) ni por ONUSIDA (2024) ya que el 58% de los participantes, es decir, la mayor parte de ellos, manifestaron que es necesario la exigencia de pruebas de VIH, pese a que reconocen los derechos de las personas que viven con esta enfermedad. Estas perspectivas a favor de los exámenes médicos de VIH pueden deberse a estigmas precedentes y a la desinformación, que vinculan al VIH con peligro o incapacidad. Desde un punto de vista jurídico, se requiere advertir que la aprobación social de un procedimiento no define su constitucionalidad, puesto que su legitimidad depende de su alineación con los principios de la Constitución de la República del Ecuador y no de las opiniones pública.

Conclusiones

La investigación hizo posible identificar que, desde el ámbito jurídico, la exigencia de exámenes médicos de vih como requisito previo para ingresar a un empleo, no es compatible con los derechos a la igualdad, protección de datos personales, intimidad y el derecho al trabajo que están establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. Esta medida no supera el test de proporcionalidad, porque no es idónea, necesaria ni proporcional en términos estrictos, de acuerdo con lo que se evidenció en el análisis jurídico.

En la práctica, se demostró que el 58% de los participantes aprueban la exigencia de exámenes médicos de VIH a pesar de que la mayoría reconocen que el estado serológico de una persona es un dato sensible (86%), que existen leyes que tutelan la confidencialidad

(82%) y que vivir con VIH no limita las capacidades laborales de una persona (76%). La discrepancia principal de la investigación radica en esta controversia: los participantes identifican los derechos primordiales de las personas que viven con VIH, pero al mismo tiempo validan una práctica que atenta contra los mismos. Esto demuestra una contradicción entre el argumento jurídico y la perspectiva de los agentes sociales. La contribución del artículo científico radica en haber determinado y analizado esta contradicción, evidenciando que la aprobación social de una práctica no define su constitucionalidad y que la propia existencia de un marco normativo pro-derechos no es suficiente para erradicar procedimientos discriminatorios.

Por consiguiente, se propone consolidar los mecanismos de control y medidas disciplinarias correspondiente al Ministerio del Trabajo y la Defensoría del Pueblo, a través de la implementación de rutas de intervención frente a denuncias debido a la discriminación en procedimientos de contratación, de igual forma que campañas de sensibilización orientadas a empleadores y al personal de talento humano, con el objetivo de compatibilizar las prácticas en el ámbito laboral con los principios de la Constitución de la República del Ecuador.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/constitucion-de-la-republica-del-ecuador>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Registro Oficial Suplemento No. 459. <https://www.gob.ec/regulaciones/ley-organica-proteccion-datos-personales>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/>

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica de Salud. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3426>
- Cedeño, S., Navas, E., y Freire, E. (2025). La discriminación laboral en Ecuador. *Revista Lex*, 8(31), 2598–2612. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.431>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 2904-22-EP/24. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoiZmZlZDZmZWZrjMy0xY2YwLTQ4ODYtODVmMyl1OTRmOGYwYWJhZmLucGRmIn0%3D
- Delgado, A. (2021). El derecho a la intimidad y a la protección de datos personales en el ámbito laboral. *Revista Internacional CONSINTER de Direito*, 13, 355–378. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00013.17>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_B-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.asp
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). El estigma y la discriminación siguen siendo grandes problemas para los trabajadores con VIH/sida. <https://www.ilo.org/resource/news/stigma-and-discrimination-remain-major-issues-workers-hiv-aids-0>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Encuesta-global-de-la-OIT-sobre/995264905802676>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). VIH y sida. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>
- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida. (2024). Actualización mundial sobre el sida 2024. <https://www.unaids.org/es>
- Sampedro, P., Vargas, F., y Morales, 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), 104–121. <https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v5i2.6998>
- Villamarín, T., y Uchuay, M. (2026). Desvinculación laboral de las personas viviendo con VIH en el sector público y privado de Ecuador. *Debate Jurídico Ecuador*, 9(1), 126–140. <https://doi.org/10.61154/dje.v9i1.4189>



Esta obra está bajo una licencia de **Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional**. Copyright © José Antonio Mieles Cedeño y Heidi María Hidalgo Angulo.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo
Contribución de los autores (Taxonomía CRediT) José Antonio Mieles Cedeño: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio. Heidi María Hidalgo Angulo: curación y organización de los datos, participación en la recolección de información, validación de los resultados obtenidos y elaboración de representaciones gráficas y visualización de los datos.
Declaración de conflicto de intereses Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.
Declaración de financiamiento La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.
Declaración del editor El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.
Declaración de los revisores Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.
Declaración ética de la investigación Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.
Declaración sobre el uso de inteligencia artificial Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.
Disponibilidad de datos Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.

