



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ APLICABLES EN CASO DE
DISCRIMINACIÓN AMPARADOS EN EL ARTICULO 11 NUMERAL 2 DE
LA CARTA MAGNA

AGUILAR AGUILAR ROMEL ADRIAN
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MEDINA NOBOA VANESSA LIZBETH
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2017



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ APLICABLES EN CASO DE
DISCRIMINACIÓN AMPARADOS EN EL ARTICULO 11
NUMERAL 2 DE LA CARTA MAGNA

AGUILAR AGUILAR ROMEL ADRIAN
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA

MEDINA NOBOA VANESSA LIZBETH
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA

MACHALA
2017



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ APLICABLES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN
AMPARADOS EN EL ARTICULO 11 NUMERAL 2 DE LA CARTA MAGNA

AGUILAR AGUILAR ROMEL ADRIAN
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MEDINA NOBOA VANESSA LIZBETH
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

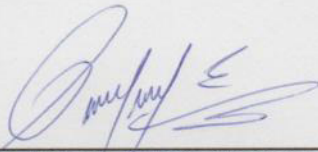
PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR

MACHALA, 04 DE SEPTIEMBRE DE 2017

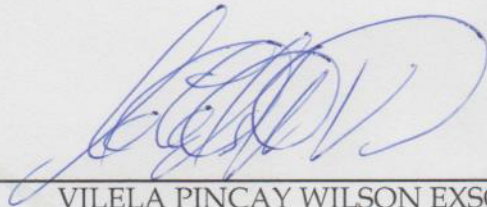
MACHALA
2017

Nota de aceptación:

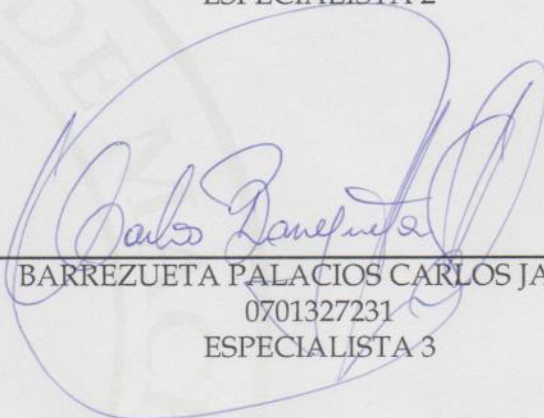
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ APLICABLES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN AMPARADOS EN EL ARTICULO 11 NUMERAL 2 DE LA CARTA MAGNA, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR
0702200205
TUTOR - ESPECIALISTA 1



VILELA PINCAY WILSON EXSON
0701979692
ESPECIALISTA 2



BARREZUETA PALACIOS CARLOS JAVIER
0701327231
ESPECIALISTA 3

Machala, 04 de septiembre de 2017

Urkund Analysis Result

Analysed Document: capitulos.docx (D30233510)
Submitted: 2017-08-24 16:45:00
Submitted By: vlmedina_est@utmachala.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

tesis correccion tema etc.docx (D21100352)
tesis final revision plagio.docx (D28390404)
TESIS CORREGIDA VIVIANA 05-06-2017.docx (D29183800)
monografia final 2.docx (D26181934)
ANDREA ROMERO - HERLINDA REYES.pdf (D25681336)

Instances where selected sources appear:

12

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, AGUILAR AGUILAR ROMEL ADRIAN y MEDINA NOBOA VANESSA LIZBETH, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ APLICABLES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN AMPARADOS EN EL ARTICULO 11 NUMERAL 2 DE LA CARTA MAGNA, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

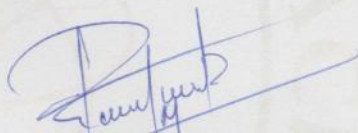
Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

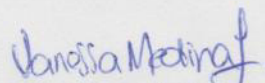
Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 04 de septiembre de 2017



AGUILAR AGUILAR ROMEL ADRIAN
0702774027



MEDINA NOBOA VANESSA LIZBETH
0703906909

DEDICATORIA.

A Dios.

Por darnos la oportunidad de haber llegado a este momento crucial de nuestra carrera y bendiciendonos siempre con su infinita bondad y amor.

A Nuestros Padres.

Por estar siempre pendientes de nosotros, por las oraciones levantadas a nuestro señor en nuestro nombre, gracias por sus consejos, sus valores, y por la motivación que siempre los ha caracterizado y que ha sido transmitida hacia nosotros para culminar con éxitos nuestros objetivos.

A mi compañero

El agradecimiento es mutuo por permitirnos formar parte en ese trabajo de investigación y a la vez extender el agradecimiento por la paciencia, dedicación y responsabilidad que se le dio para culminar con éxitos nuestro trabajo.

A nuestros docentes.

En especial al Dr. Guido Peña nuestro tutor quien con su experiencia y conocimientos en el campo laboral supo entregarnos las vías idóneas para alcanzar con éxito un excelente trabajo final, a nuestros docentes que nos acompañaron a lo largo de nuestra carrera nos impartió sus conocimientos que serán la base para el éxito de nuestra carrera profesional.

A nuestros compañeros de carrera.

Que nos apoyamos de manera mutua en nuestra formación profesional y con el deseo de seguir siendo siempre grandes amigos.

AGRADECIMIENTO

Como autores del presente trabajo de análisis e investigación de caso, queremos expresar nuestro agradecimiento a nuestro Creador por darnos la fortaleza de continuar con esta meta propuesta.

A nuestro tutor Dr. Guido Peña por transmitirnos sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación para la culminación de este trabajo, a los miembros del comité evaluador por haber sido parte de nuestro caminar en las aulas universitarias y en general a todos nuestros docentes.

El agradecimiento mutuo a vuestro compañero de trabajo, por la paciencia y desempeño en la realización de nuestro tema de estudio, a nuestros compañeros de aula agradecerles por su apoyo y solidaridad en los momentos difíciles

Así mismo agradecer a nuestros padres por el esfuerzo el apoyo incondicional que nos han brindado y por sus oraciones para que Dios guíe nuestras vidas
Para ellos muchas gracias y que Dios los bendiga

RESUMEN

“ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ APLICABLES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN AMPARADOS EN EL ARTÍCULO 11 NUMERAL 2 DE LA CARTA MAGNA”

Autores: Aguilar Aguilar Romel Adrian

Medina Noboa Vanessa Lizbeth

Tutor: Peña Armijos Guido Ecuador

El presente estudio de caso que trata sobre la acción de despido ineficaz aplicables en casos de discriminación amparados en el artículo 11 numeral 2 de la Carta Magna, tiene la finalidad de analizar la nueva normativa que regula lo correspondiente a los despidos generados a ciertos grupos considerados vulnerables, y más cuando se trata de discriminación. El objeto de esta investigación es de analizar la nueva incorporación de la figura de despido ineficaz a nuestro Código de trabajo mediante la reforma del 20 de abril del año 2015, en donde se puso en vigencia la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; que incluye nuevas disposiciones laborales como la mencionada en líneas anteriores.

El tema de estabilidad laboral absoluta en Ecuador, era únicamente una ilusión para los trabajadores, sin embargo, desde abril del 2015, la estabilidad absoluta pasó de la teoría a la praxis, aunque únicamente para un grupo mínimo de trabajadores como representantes sindicales, mujeres embarazadas o asociadas a su condición de maternidad; y personas que han sufrido discriminación en su trabajo.

El objetivo de la estabilidad laboral reforzada es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad manifiesta como es portar VIH o encontrarse enfermo de SIDA, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva prevista en la Constitución de la República, y que en materia laboral se traduce en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación, cuando ello sea del caso. Por ello existen los principios laborales como lo son: principio de protección, principio de no discriminación, principio de igualdad, principio de irrenunciabilidad, que se enfocan en asegurar que las leyes

siempre estén a favor del trabajador ya que todas las personas somos iguales ante la Ley y por ende merecen el mismo trato tanto en la sociedad como en el campo profesional. Cabe hacer énfasis que el derecho al trabajo es un derecho inalienable, irrenunciables para que los trabajadores puedan asegurar de tener una remuneración con la que goce de una vida digna.

Por esta razón al realizar esta investigación suma de gran importancia para el ámbito laboral, para conocer y establecer cuáles son los efectos y consecuencias que trae consigo esta nueva figura jurídica de Despido Ineficaz.

Palabras clave:

Discriminación, VIH, Principios, Despido Ineficaz, Derecho del trabajo.

Abstract

"INEFFICIENT DISPOSAL ACTION APPLICABLE IN CASE OF DISCRIMINATION AMPARATED IN ARTICLE 11 NUMERAL 2 OF THE MAGNA CHARTER"

**Authors: Aguilar Aguilar Romel Adrian
Medina Noboa Vanessa Lizbeth
Tutor: Peña Armijos Guido Ecuador**

The present case study that deals with the ineffective dismissal action applicable in cases of discrimination covered by article 11 numeral 2 of the Magna Carta, has the purpose of analyzing the new regulations that regulate the corresponding to the dismissals generated to certain groups considered Vulnerable, and more when it comes to discrimination. The purpose of this investigation is to analyze the new incorporation of the ineffective dismissal figure into our Labor Code through the reform of April 20, 2015, where the Organic Law for Labor Justice and Labor Recognition at home; which included new labor provisions such as the one mentioned in previous lines.

The issue of absolute labor stability in Ecuador was only an illusion for workers, however, since April 2015, absolute stability has gone from theory to praxis, although only for a minimum group of workers such as trade union representatives, pregnant women Or associated with her condition of maternity; And people who have suffered discrimination in their work.

The goal of enhanced labor stability is to ensure that people who have a manifest weakness of HIV / AIDS, enjoy the right to real and effective equality provided for in the Constitution of the Republic, and that in matters Labor is translated into the guarantee of permanence in a job as a measure of special protection against acts of discrimination, when this is the case. That is why labor principles exist such as: the principle of protection, the principle of non-discrimination, the principle of equality, the principle of non-renunciation, which focus on ensuring that laws are always in favor of the worker since all people are equal before Law and therefore deserve the same treatment both in society and in the professional field. Emphasis should be laid

on the fact that the right to work is an inalienable right, which cannot be waived so that workers can secure a remuneration with which they enjoy a decent life.

For this reason, when carrying out this research, it is of great importance for the labor market to know and establish the effects and consequences of this new legal figure of Inefficient Layoff.

Keywords:

Discrimination, HIV, Principles, Ineffective Layoff, Labor Law.

Índice

CAPÍTULO I	2
1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	2
1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	2
1.2. HECHOS DE INTERÉS:.....	3
1.3. OBJETIVOS:.....	4
1.3.1. Objetivo General:.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos:.....	4
CAPÍTULO II.....	5
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO.....	5
2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA.....	5
2.1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.....	6
2.1.2. ORIGEN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR.....	7
2.2. Conceptualización:.....	8
2.2.1. Empleador.....	8
2.2.2. Trabajador:.....	9
2.2.3. Derecho del trabajo.....	9
2.2.4. Discriminación laboral.....	10
2.3. BASES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.3.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL.....	10
2.4. Figura Jurídica del Despido ineficaz.....	12
2.4.1. Tramite.....	13
2.4.2. Efectos del despido ineficaz.....	13
2.4.3. Efectos Del Despido Por Discriminación.....	14
2.5. Tratados Internacionales sobre el principio de no discriminación.....	14

2.5.1 Declaración universal de los derechos humanos.....	14
2.5.2 Organización internacional del trabajador.....	15
2.6. Derecho comparado.....	16
2.6.1. Venezuela.....	16
2.6.2. Perú.....	17
CAPÍTULO III	
3. PROCESO METODOLÓGICO.....	19
3.1. DISEÑO O TRADICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SELECCIONADO.....	19
3.1.1. Aspectos generales.....	19
3.1.2. Tipos de investigación.....	19
3.1.3. Métodos generales de la investigación.....	19
3.1.4. Los Métodos De Investigación Particular Jurídica.....	19
3.2. Técnicas de investigación.....	20
CAPÍTULO IV.	
4.RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
4.1. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADO.....	22
4.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	31
Bibliografía.....	33
Anexos.....	35

Introducción.

Dentro de nuestra legislación la figura de despido ineficaz ha creado un importante cambio en el aspecto social y laboral, tomando como referencia que los trabajadores en alguna etapa de sus labores fueron víctimas de vulneración e irrespeto de sus derechos que se encuentran fundamentados y garantizados en nuestras leyes.

En nuestra constitución y en el código de trabajo se introduce una nueva figura del despido ineficaz, la misma que es llamada a la especial protección de personas que tienen una condición diferente al común de los trabajadores, como lo son: las mujeres en estado de gestación, lactancia, dirigentes sindicales y las personas que sufren de discriminación.

El objetivo principal de esta figura es proteger para que no terminen las relaciones laborales cuando hayan sido separados de sus puestos de trabajos sin la existencia de justificativo alguno. Es en este momento cuando se activan los mecanismos de justicia para hacer prevalecer sus derechos vulnerados, fundamentándose en principios como el de protección, de igualdad, de no discriminación y de irrenunciabilidad.

En lo que se refiere al primer capítulo existen puntualizaciones de mucha relevancia que nos dan la pauta para desarrollar nuestro trabajo de investigación. La esencia de nuestro tema se origina en un hecho de despido ineficaz por parte del empleador en el que se vulneran derechos constituidos a un trabajador por ser portador de una enfermedad de VIH/SIDA, en el que es separado de sus actividades con el criterio mal infundado de precautelar la seguridad de sus compañeros de trabajo

En el segundo capítulo, hacemos mención a los orígenes de los derechos de trabajo de manera universal y de nuestro País, así mismo se indica la fundamentación legal en la que se sustenta nuestro investigación como es el Código de trabajo en su artículo 195.1 en el que manifiesta sobre la prohibición y declaratoria del despido, también establece cuál es su trámite y los efectos que este conlleva en relación a nuestra Carta Magna en su artículo 11 numeral 2 en la que indica cuales son los actos discriminatorios.

En el capítulo tres, se trata de la metodología que se emplea para el desarrollo del tema que para la búsqueda de información nos remitimos a libros, diccionarios, revistas científicas, código de trabajo y la constitución. Dentro de este capítulo también se aplica la técnica de investigación conocida como entrevista donde se realizan diferentes preguntas. El último capítulo concluye con los resultados obtenidos por profesionales del derecho, jueces, abogados como también de los trabajadores acerca de la acción de despido ineficaz aplicables en caso de discriminación amparados en el artículo 11 numeral 2 de la carta magna.

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio de este análisis de caso es sobre la Vulneración del artículo 11 numeral 2 consagrado en Constitución y discriminación laboral por ser portador de una enfermedad, VIH sida, dando origen al despido ineficaz

1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

El ser humano desde sus inicios ha sentido la necesidad de crear normas que reglamenten las actividades lícitas y así mismo que aplique justicia cuando derechos debidamente consagrados en los cuerpos normativos se han violentado y de esta manera alcanzar un positivo grado de armonía y convivencia social. Remitiéndose al campo laboral en nuestra sociedad vemos que existe una gran brecha en el aspecto de las clases sociales, eventos que han venido de la mano en el contexto del desarrollo de las mismas, podríamos tomar como referencia la desigualdad social y laboral que conllevó a la revolución francesa en 1789 y como narra también Manuel Gómez Peralta en su libro LA REVOLUCIÓN LABORAL.

“La modificación a la ley suprema hoy permite señalar que el Estado ha asumido su responsabilidad en las obligaciones de su promoción, respeto, protección y garantía.” (Kurcyn villalobos, 2012). Desde el 2008, con la nueva constitución otorga más derechos y garantías encontrado inmersa en una constante lucha por lograr alcances que dignifique la vida de las personas, trabajadores, etc. Producto de esta perseverante exigencia se ha logrado plasmar en los en los cuerpos normativos que rigen nuestra sociedad derechos como: un salario digno, derecho a la no discriminación, estabilidad laboral, vacaciones, décimos tercero y cuarto entre otros que están plenamente garantizados en nuestra Carta Magna, Código de trabajo, ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar.

En el campo laboral el trabajador es la parte más vulnerable y en vista de ello siempre ha sido objeto de violación de derechos y más aún cuando existe un trabajador que padezca de una enfermedad catastrófica y producto de ello sea objeto de discriminación y despido intempestivo que resulte ineficaz por parte de su o sus empleadores vulnerando así derechos que están consagrados en la ley y que esta se debe activar para la protección de los mismos. La exclusión en nuestra sociedad que aun se ha mantenido a pesar de existir leyes q la prohíben en todos

sus sentidos, las principales causas son: raciales, sociales, por condición social, por estado de salud etc.

La declaración de derechos humanos en su artículo 2 manifiesta que: Toda persona tiene los mismos derechos y libertades sin discriminación alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". (Jurídica del Ecuador, 2011)

En relación al caso que haremos su análisis hemos notado que existe una clara violación de derechos que discriminan al ser como tal y que las leyes que la regulan deben activarse para su debida protección. La Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

1.2. HECHOS DE INTERÉS:

El análisis de caso trata de un proceso de discriminación por parte del empleador en contra de su trabajador por su condición de ser portador de VIH, lo cual detallaremos los hechos más relevantes dentro del mismo.

- Por tal motivo, se abre un expediente, una historia clínica sobre su enfermedad, el cual permitirá probar que la causa de su despido fue por discriminación. El día 27 de agosto del 2015 el señor "JUAN PÉREZ" se encontraba con permiso de su patrón para una consulta médica. Acude a realizar su consulta en un hospital público debido a que no se encontraba afiliado (IESS). Faltando por parte del empleador al artículo 24, numeral 31 del Código de Trabajo.
- Luego de este chequeo él regresa a sus labores, razón por la cual decide contarle confidencialmente sobre su estado de salud debido a lo delicado que trataba el asunto ya que el señor es portador de una enfermedad adquirida de VIH, pero el Doctor que lo atiende emite un certificado diciendo que esta idóneo para reintegrarse a sus labores normales.
- El día 9 de noviembre de 2015, el señor "Pérez" como es de costumbre se presentó a su trabajo, pero sin justificativo alguno recibe un mensaje de parte de su empleador diciendo: "Pérez" disculpa por no poder responder, pero he

estado internado en clínica y no asistí a la hacienda, respecto a tu caso consulté con el DR. de la hacienda y con el abogado y me recomendaron que por seguridad tuya y de los de la hacienda es preferible que no laboren con nosotros” Donde se atenta contra su dignidad por faltar a la confidencialidad, exponiéndose a que todos en la hacienda donde labora conozcan que es portador de VIH. Motivo por el cual el empleador atenta contra las normas legales como lo son la Constitución de la República, Código de Trabajo, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Probando que la verdadera causa del despido es por discriminación, por lo cual surte la figura de despido ineficaz tal como lo establece el artículo 195.3, numeral 4 del Código de Trabajo.

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. Objetivo General:

- Analizar los efectos y consecuencias del despido ineficaz en el derecho laboral y en nuestra carta magna.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Identificar qué normas protegen los derechos de los trabajadores en el Ecuador
- Analizar en qué condiciones se materializa la figura de despido ineficaz dentro del contexto legal.
- Determinar mediante entrevistas cuántos trabajadores han sufrido discriminación dentro de su ámbito laboral
- Comparar la figura del despido ineficaz en base al principio de no discriminación de acuerdo a las normas de los países de nuestra región

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO

2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA

El enfoque epistemológico de nuestro trabajo se basa en el análisis de la discriminación por parte del empleador en contra de su trabajador por su condición de ser portador de VIH, el derecho del trabajo nace fundamentada a un sinnúmero de normas con la intención de regular la armonía social que debe existir entre las partes que contraen compromisos laborales, podemos indicar también que el derecho del trabajo es producto de la constante exigencia del sector obrero y de sus inalcanzables luchas para lograr beneficios sociales y económicos que dignifiquen la vida de las personas que pertenecen a este gran sector que promueven el desarrollo de un Estado “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral” (Montserrat, 2014)

Podemos indicar que el trabajador tiene un gran respaldo en las normas jurídicas que protegen sus derechos laborales como la permanencia en su puesto de trabajo, si un hecho de este ocurriera, el trabajador debe ser uso de sus derechos para ser reincorporado nuevamente a sus actividades. Esto no quiere decir que el trabajador no contraiga obligaciones con su empleador por este estará sujeto a cumplir las normas y reglamentos de su lugar de trabajo porque esto conllevaría a la justificación legal de sus empleadores para dar por terminada sus relaciones laborales. “La preponderancia de los derechos humanos con énfasis en la obligación estatal de promoverlos es otro elemento clave para identificar un estado social de derechos” (Richert, 2013)

En nuestra región los derechos humanos se han constituido en un referente en la lucha en favor de la clase obrera que es la que dinamiza los sectores productivos de las naciones. Velando así su cumplimiento de las normas por parte del Estado quien de acuerdo a sus normas está obligado a promoverlos, cumplirlos y ejecutarlos mediante las instituciones legales. La discriminación es experimentada diariamente por sus víctimas como la pérdida de sus derechos la desigualdad para acceder a ellos, la segregación, el riesgo de ser objeto de violencia e incluso, el de perder la vida únicamente por tener características físicas o culturales (Barba Solano, 2014). En nuestro medio que es considerado por la sociología y sus estudios con un elevado índice de discriminación sea estos en todos los aspectos que se puedan determinar, podemos señalar discriminación por raza, cultura por ser poseedor de algún tipo de enfermedad, etc.

Esto conlleva a que exista una clara y marcada división de las clases sociales, históricamente las clases sociales obreras de condiciones bajas llegaban hasta a perder sus derechos como consecuencia de la desigualdad, en vista de esto el derecho laboral ha tenido constantes evoluciones para erradicar estas malas costumbres y de esta manera regular a las partes laborales para que el trabajador pueda acceder a los alcances sociales estipulados en la ley y el derechos que tienen ellos a desarrollarse y trabajar en un ambiente en que la discriminación quede en hechos históricos.

“El principio de igualdad y no discriminación es considerado uno de los pilares centrales e inspiradores en la mayor parte de los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos” (Palacios Sanabria, 2012).

Es claro el propósito de los derechos humanos de velar y proteger no solamente el aspecto físico de las personas sino también sus derechos como ser humano, con la clara intención de alcanzar igualdad social para que exista armonía de convivencia entre las clases, asimismo fundamentado en el principio de igualdad y no discriminación en el contexto laboral precede la constante vigilancia por parte de los derechos humanos para que no haya vulneración de derechos del trabajador por parte de sus empleadores y que fundamentados en derecho se aplique lo que indica Nuestra Constitución la inclusión laboral, sin importar la condición social que este tenga.

2.1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

El derecho surge con la necesidad de reglamentar todo lo relacionada al vínculo que existe entre empleado y empleador, con el claro interés de que exista equidad de derechos y obligaciones entre las partes y crear un ambiente de armonía laboral justa. “El derecho del trabajo surge en los inicios de la industrialización como respuesta a la cuestión social.” (Richter, 2013)

Durante el desarrollo histórico social de la humanidad y que lleva una intrínseca relación con el aspecto laboral ya que el trabajador, se ha constituido mediante su mano de obra el motor del desarrollo manufacturero que tuvo sus inicios con la Revolución industrial en el siglo XVIII, donde se empezó a producir en cadenas debido a la invención del desarrollo tecnológico e industrial (máquinas) quedando en el pasado la pequeña producción artesanal.

El derecho laboral fundamenta su origen en dos vías que son: el derecho internacional y el local. En el contexto universal tiene como referencia principal la

Revolución Industrial (S. XVIII – XIX), etapa de la historia de la humanidad en que el taller pasó a ser sustituido por las fábricas, donde la mano de obra fue considerada vital para el desarrollo de las industrias de la época. Pero este cambio traería con ello un sinnúmero de consecuencias como los accidentes laborales debido al uso de las grandes máquinas utilizadas para la producción en masa, existieron abusos al extender las jornadas laborales que se suscitaban en condiciones antihigiénicas y nula seguridad, en vista a este tipo de explotación se producen protestas de los obreros y esto da la pauta para la creación de normas que protejan al trabajador. “Sobre el origen de las leyes laborales se tejen diferentes narrativas, quizás quienes defienden su origen revolucionario como conquistas arrancadas al capital mediante luchas obreras” (López Cortés, 2013)

“Desde la expedición de la ley federal del trabajo, el primero de abril de 1970, ésta ha sufrido cambios relevantes, uno de los más recientes fue en materia de los derechos humanos” (Natividad Sanchez, 2015), en referencia a la cita científica que hemos anexado, vemos que en nuestra región el Derecho del Trabajo ha tenido su evolución bajo la influencia y amparo en los derechos humanos ya que ésta se ha constituido en un referente en la lucha constante que han tenido los sectores sociales entregado a las labores productivas y que han sido los más vulnerables en cuanto a derecho y beneficios sociales se refiere.

Una de las más claras tesis con respecto al origen del derecho laboral es que estas surgen con la clara intención de proteger los derechos de los trabajadores y sobre todo para velar y conservar la integridad físicas de las personas, debido a la invención de la máquina y la industria, el obrero fue sujeto claro de explotación y riesgo laboral, por ello la historia narra las constantes luchas del sector obrero que es la mayor parte de la población para alcanzar beneficios económicos, laborales, sociales y que producto de ella se han constituido en la fuente principal de la evolución del derecho laboral que actualmente regula este contexto.

En vista de todos estos acontecimientos en 1919 se crea la OIT (Organización Internacional del Trabajo) encargada de velar y hacer reconocer los derechos del trabajador.

Con la creación de las Naciones Unidas (ONU) se busca la importancia de impulsar un mejor nivel de vida y el derecho a un empleo estable enmarcado en el desarrollo social y sustentable.

“La Irrupción, al final del siglo XIX, de un discurso garantista, fue el marco de referencia del nacimiento del derecho latinoamericano del trabajo (DLT). Fue este, desde su nacimiento, un derecho heterónimo y garantista” (Villasmil Prieto, 2016).

Latinoamérica ha sido una región de constante luchas y revoluciones en todos los aspectos sociales, tanto que podemos manifestar que para cada logro o conquista de nuestros pueblos han derivado de algún tipo de movilización o levantamiento de las clases más vulnerables, siempre fue necesaria la iniciativa de un personaje que tome la posta y llame a la lucha a los pueblos para que en rebelión contra el alto poder y las élites se logren los objetivos que se buscaban como vemos lo mismo sucede en el campo laboral que para el nacimiento del derecho latinoamericano del trabajo se produjo mediante la iniciativa empuje de activista que con su discurso llamaban al pueblo a luchar por lo que les corresponden.

2.1.2. ORIGEN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR

El derecho laboral en Ecuador tiene su origen en 1830 con la creación de la república proceso que tiene su final en 1929 con el acontecimiento de la revolución juliana, en esta etapa existió una pobre lucha en defensa de los derechos del trabajador ecuatoriano, por ello podemos manifestar la clase obrera del Ecuador ha logrado alcances y beneficios por las constantes luchas que ha mantenido para que se respeten sus derechos que medianamente estaban instituidos en nuestra legislación.

Ya en el gobierno de Leónidas Plaza 1915 se decreta al uno de Mayo como fiesta Nacional para la clase trabajadora y en el año venidero del mismo periodo gubernamental se instituye el jornal de ocho horas al día que fue un logro de las constantes luchas de nuestros obreros y que dejarían claros precedentes de lucha en la historia de nuestro País.

En el siglo XX aún no estaban plenamente garantizados los derechos de la clase obrera, el Gral. Alberto Enríquez en Agosto de 1938 emite el Código de Trabajo y fue enviado a la Asamblea Constituyente del 10 de Agosto de 1838 que luego sería promulgada en el Reg. Ofic. No. 78 – 81 con fecha de Noviembre 14 de 1938. Promulgado el Código de Trabajo surgen los Comités de Empresas y que fueron las primeras en admitir contratos colectivos (Cemento Nacional, Cervecería Nacional)

Nuestra Carta Magna del 2008 conserva reglas relativas a derechos registrados en la Constitución anterior, por ello podemos indicar que nuestra Norma suprema conserva significativas validaciones e importantes rectificaciones en el ámbito laboral, podemos tomar como ejemplo el principio de la no discriminación, la actual Norma suprema hace referencia a la relación laboral directa y bilateral y así mismo veda la precarización laboral que son un atentado a los derechos del trabajador plenamente consagrados en la Constitución Códigos y Leyes.

Orígenes del derecho laboral Ecuatoriano, su autor es Sabido Hernández, la investigación estuvo a cargo de la doctora Flor Espinoza H. Este trabajo comienza con la reseña a la etapa pre colonial o indigenista: antes de la llegada de los españoles al Ecuador (Navarro Albiña, 2014).

Otra de las hipótesis sobre el origen del derecho laboral en el Ecuador, se remonta a la etapa pre colonial o indigenista que coincide con la conquista Española en nuestra región, es ahí donde se produce la explotación de una cultura supuestamente superior en contra una cultura conquistada produciéndose de esta manera abusos y explotación laboral e incluso llegaban a producirse algunos tipos de esclavitud en la que las personas indígenas realizaban tareas de trabajo en condiciones extremas y discriminatorias producto de su condición cultural, siendo este el antecedente histórico lo que provocaría constantes luchas que han marcado de manera significativa la evolución de derecho laboral en nuestro País.

Es decir que en nuestro código de trabajo producto de las constantes luchas que han mantenido los activistas y dirigentes sindicales que han exigido al Estado la promulgación de sus derechos plasmados en la ley, amparados en los acontecimientos históricos y tratados internacionales que promulgan el respeto a los derechos humanos.

2.2. CONCEPTUALIZACIÓN:

2.2.1. Empleador

“El empleador es aquel que emplea, es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándose un negocio, comisión o puesto o, también, el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a alguien al servicio público.” (Irueta Uriarte, 2014) Se entiende que el empleador es la persona que contrata a otros para encomendar las actividades y por lo cual está obligado a retribuir, pagar o remunerar por el servicio que le han prestado.

La importancia que tiene el empleador es porque es quien genera puestos trabajo y busca a trabajadores que deseen estar bajo su mando u orientaciones para realizar o cumplir con las actividades, celebrándose mediante un contrato de trabajo para que estos estén protegidos y gocen de sus derechos que la ley le confiere.

2.2.2. Trabajador:

En nuestro código de trabajo en el artículo 9, denomina al trabajador como la persona que se obliga con otra y por lo tanto presta sus servicios. El trabajador es aquella persona que presta sus servicios a otros, lo cual es retribuido, en este caso por el empleador.

Haciendo una conceptualización general del trabajador podemos manifestar que es aquella persona que en base a una remuneración desempeña actividades laborales sean estas físicas o intelectuales encargadas por su empleador.

El trabajador está encomendado a ejercer sus actividades laborales sea este bajo mandato o dirección de una persona (empleador) o a su vez bajo una institución con personería jurídica

2.2.3. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo en un conjunto sistemático de normas rectoras y de principios que de acuerdo con la idea social de la justicia regula las relaciones jurídicas que nacen de la raíz del trabajo de prestación del servicio, bajo dependencia y remunerado. (Palomino, 2015).

Las constituciones pasadas que han regido en nuestro país manifiestan la importancia y el derecho a acceder a un trabajo, y que también es la base del desarrollo personal y económico. El derecho laboral ha tenido un proceso evolutivo histórico y es producto de la constante lucha de la clase obrera para que sus derechos sean respetados y promulgados, todos fundamentados en el principio fundamental de dignificar la vida del trabajador que son la mayoría de los pueblos.

“El código del trabajo parte de la premisa que el empleador puede limitar los derechos y garantías del trabajador en ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador” (Fuentes Olmos, 2012). Como es claro en nuestra constitución y código de trabajo se enfoca en proteger los derechos del trabajador, pero esto no significa que al empleador la norma no le otorgue derecho alguno. En este caso el empleador es sujeto de derechos y garantía se incluso de limitar al trabajador siempre y cuando esté apegado a las normas legales, es decir hasta donde la ley se lo permita. Podemos tomar como ejemplo que en una empresa privada el empleado se sujetará al reglamento interno, en caso de no cumplirlo

existirá elementos suficientes para que por medio de actos idóneos se termine las relaciones laborales entre las partes.

Derechos propios del trabajador tienen su razón de ser en las relaciones de trabajo que los genera, de modo que no es posible técnicamente ejercerlas fuera de estas, convirtiéndose en un presupuesto indispensable para su nacimiento y ejercicio, es decir que solo los trabajadores pueden ser titulares de los mismos (Mella Cabrera & Domínguez Montoya, 2012). Es claro que nuestras leyes específicamente en el Código de trabajo se otorga derechos para salvaguardar la integridad no solo física del trabajador sino también proteger derechos consagrados con respecto a la conservación de sus puestos laborales y que son de exclusivo ejercicio de quien lo posee, es decir que son los titulares quienes pueden ser uso o beneficiarse de los derechos estipulados.

2.2.4. Discriminación laboral

La adopción de condiciones desiguales de trabajo, en termino de prestaciones, remuneración o contratación, sobre la base de motivos legales o moralmente inaceptables, como ser la raza, la religión, otros. Las normas laborales modernas impiden y sancionan la discriminación laboral. “La discriminación se desprende del concepto de estigma, está se refiere al tratamiento injusto y malintencionado de una persona a causa del estado físico/o mental de un individuo” (Bazurto Barragán, 2014)

El párrafo anterior y que se refiere a la discriminación podemos emitir un concepto de manera personal e indicar que en la constitución la discriminación en el campo laboral es la que menoscaba derechos fundamentales legalmente establecidos en nuestra norma. La discriminación es el acto de separar o estigmatizar, generando un trato diferente al común de las personas y que perjudica su susceptibilidad. Por ejemplo podemos mencionar como un acto discriminatorio a personas por: raza, cultura, enfermedad, orientación sexual, etc.

“Las personas con VIH son frecuentemente violentadas, apartadas y estigmatizada en el ejercicio de sus derechos humanos, garantías y deberes y no solo por su condición de salud sino adicional a una discriminación cruzada por motivos como su sexo, orientación sexual, identidad de género” (Pimentel, 2016)”. Con respecto a la discriminación nuestra legislación suprema es clara al identificar estos actos como claramente lo señala el artículo 11 numeral 2 y a su vez da la pauta para que el Código de trabajo pueda sancionar a los empleadores que incurran en este tipo hacia sus trabajadores.

“La discriminación es un trato diferencial que niega, restringe o quita beneficios, apoyos u oportunidades a los que una persona tiene derecho, basándose en distinciones arbitrarias, injustas o injustificables” (Moral de la Rubia & Segovia Chavéz, 2015).

Como hemos manifestado hemos indicado una clara conceptualización de lo que representa la discriminación en nuestro entorno social como un acto excluyente que limita el goce de beneficios de las personas.

2.3. BASES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL

a) Principio protector

“El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, con un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.” (Rodríguez, Los Principios del Derecho del Trabajo, 1998)

Este principio, como su palabra lo dice se encarga de proteger a las personas más vulnerables que en el ámbito laboral siempre es el trabajador. Para que impere el derecho a la igualdad y a la no discriminación. El principio protector como eje central del Derecho del Trabajo es sin lugar a dudas, a su vez el principio orientado del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales. Y dentro de sus expresiones, resulta aplicable en estudio la regla in dubio pro operario. (Rodrigo Silva, 2015) De los más importantes principios que tiene la reglamentación laboral y su propósito es velar por los derechos de la clase trabajadora y se fundamenta en lo siguiente:

IN DUBIO PRO OPERATIVO, Cuando exista o se presente duda alguna con respecto a la paráfrasis de la legislación, está a de resolver de manera benigna a favor de la persona trabajadora (obrero, trabajador), labor que está exclusivamente encargada a los jueces.

NORMA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR. Al existir más de una ley reguladora que sanciona el despido ineficaz se aplicará la más favorable al trabajador cualquiera de sea su precepto escalonado (jerarquía de la ley).

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA. Al existir un escenario legal antepuesto y que brinde mejores beneficios al trabajador se le respetará, en los contratos laborales se podrá negociar siempre y cuando sea para favorecer su condición en el contexto

laboral, excluyéndose así la idea de que se pueda amparar en la ley para disminuir los beneficios alcanzados.

b) Principio de igualdad

“Lleva a tener que conceder a todo trabajador la misma ventaja o beneficio que percibe un compañeros de tareas que realiza una labor equivalente o del mismo valor.” (Rodríguez A. P., 1998)

Este principio de igualdad, establece que la ley no hace distinción ante las personas, estableciendo que todos somos iguales y dejando claro que nadie goza de ningún tipo de privilegio. Ofreciendo de esta manera a todos que cada quien ocupe si puesto con mérito sin discriminaciones.

En relación al principio de igualdad podemos indicar que tiene como objetivo fundamental establecer similares derechos entre los trabajadores, de igual manera con sus empleadores en la que el trabajador ya sea por su condición cualquiera que sea de las que manifiesta nuestra legislación no podrá ser disminuida sus derechos dentro del contexto laboral

c) Principio de no discriminación

“El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorables que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima.” (Rodríguez, Los Principios del Derecho del Trabajo, 1998)

El principio de no discriminación fundamenta su rol en proteger al ser humano (trabajador) en el campo laboral teniendo como principal objetivo la igualdad de condiciones sociales y beneficios que por ley le corresponden. En nuestra sociedad las normas reguladoras buscan activar los mecanismos legales en defensa de derechos fundamentales consagrados en pro de la clase obrera. Los hechos discriminatorios han sido un gran problema dentro del contexto laboral, entre los que podremos identificar discriminación, por ser poseedor de algún tipo de enfermedad, por actos raciales o por el hecho de que una mujer esté en estado gestación.

Cuando ocurren hechos como los anteriormente mencionados, es cuando se activan los mecanismo legales en defensa de los derechos de los trabajadores amparados en el principio de no discriminación y de esta manera hacer que se cumpla lo que la

ley establece en beneficio del trabajador que es el motor del desarrollo de nuestra sociedad

d) Principio de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos implica la nulidad de la renuncia del trabajador de los beneficios establecidos por normas de derecho necesario. (Rodríguez A. P., Los Principios del Derecho del Trabajo, 1998)

El principio de irrenunciabilidad como textualmente se lo entiende tiene como objetivo general limitar, imposibilitar, o privar a que un trabajador límite de sus beneficios y derechos sociales alcanzados, ya sea por imposición o lo haga de manera voluntaria.

Nuestra norma suprema y los cuerpos legales protegen al trabajador aun cuando éste por sus propios actos decida desistir de los beneficios que por mandato de la ley le asisten, cabe indicar que si se ha renunciado a un derecho éste estaría viciado de nulidad.

2.4. FIGURA JURÍDICA DEL DESPIDO INEFICAZ

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en sus modalidades, de la especial protección del Estado.” (Piedrahita Vargas, 2012) Cabe mencionar que en la Legislación Ecuatoriana, el derecho a tener un trabajo digno es una de las prioridades del Estado y de velar que no existan actos de discriminación alguna hacia el trabajador.

El estado Ecuatoriano con la clara idea de proteger al trabajador, no solamente fomenta el derecho a un trabajo digno sino también el que exista la inclusión laboral de personas que por situaciones naturales, genéticas o por ser portadoras de una enfermedad adquirida sean incluidos en el contexto laboral, gozando de los mismos derechos salariales para que de esta manera sean parte del sector productivo del Estado.

El procedimiento de tutela de derechos fundamentales ha sido reconocido de manera generalizada por la doctrina como un avance en materia de protección de derechos fundamentales de los trabajadores, como la manera de garantizar la eficacia horizontal de los derechos horizontales en las relaciones laborales. (Rogrigo Silva, 2015).

El derecho de los trabajadores ha sido declarado como irrenunciable no sólo por la norma Constitucional sino además por tratados y convenios internacionales. Y se reconoce como derechos fundamentales y no solo ello sino que el principio tuitivo, es decir de protección judicial al trabajador se ha hecho presente en la legislación positiva. Por ello se ha incorporado mediante reforma al código laboral la figura jurídica de despido ineficaz para garantizar la estabilidad laboral a mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, dirigente sindical y finalmente a cualquier trabajador que sufra de discriminación. Y entonces con este último grupo se abre el abanico de situaciones sobre discriminación donde el legislador pretende con esta reforma del despido ineficaz tutelar de manera efectiva y directa la movilidad y estabilidad del trabajador.

La figura del Despido Ineficaz, pone a prueba el razonamiento analítico jurídico de los Jueces de Trabajo, pues son los juzgadores quienes tienen la ardua tarea de calificar la validez o ineficacia.

2.4.1. Tramite.

El artículo 195.2 del Código de Trabajo establece que los trabajadores podrán deducir su acción ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción del lugar en donde se produjo el despido en el plazo máximo de treinta días. Es importante exhibir, que la figura del despido ineficaz, genera en el país no solo la idea de tener estabilidad laboral absoluta, es una realidad social que favorece en gran medida a los trabajadores; Admitida a trámite la acción de despido ineficaz, se mandará la citación a la parte empleadora en 24 horas; segundo, se podrán dictar medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato del trabajador a su puesto de trabajo, tercero, a la demanda y contestación se le acompañarán las pruebas; cuarto se convocará a audiencia, la que se llevará a cabo en 48 horas a partir de la citación. La audiencia iniciará por la conciliación, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia; caso contrario, se evacuaron las pruebas solicitadas por las partes. En la misma audiencia, el Juez dictará sentencia. Si la sentencia admite la ineficacia del despido, el empleador le será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

2.4.2. Efectos del despido ineficaz

“Una drástica reducción del coste del despido supondría una desprotección del trabajador que podría chocar con la interpretación constitucional del derecho al trabajo. (Gorelli Hernández, 2012). Tomando en cuenta al principio de estabilidad laboral, y el derecho al trabajo que beneficia este grupo que protege la figura de

despido ineficaz. La Reforma al Código de Trabajo establece indemnizaciones por ir en contra de las leyes.

Si presentada la acción, se ha realizado el procedimiento y si la sentencia resultó a favor del accionante, es decir se declaró la ineficacia del despido de la mujer embarazada o del representante sindical, o de la personas que ha sufrido discriminación, el Juez de Trabajo ordenará en virtud del art. 195.3 del Código de Trabajo, el pago de las remuneraciones pendientes más un 10% de recargo.

El trabajador podrá decidir si continúa o no la relación de trabajo, si se decide no continuar con la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, más la indemnización general correspondiente al despido intempestivo. Si la parte empleadora no aceptare la resolución, pese a que el Juez de ordene el reintegro inmediato del trabajador a sus labores según el art. 195.2 del Código de Trabajo será sancionado con pena privativa de libertad de 1 a 3 años así lo dispone el COIP en su artículo 282 Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. La figura jurídica del Despido Ineficaz, pone a prueba el criterio jurídico de los Jueces de Trabajo.

2.4.3. Efectos Del Despido Por Discriminación

El art. 195.3 que establece el despido injustificado por discriminación, no es considerado como despido ineficaz, por cuanto si se declara el despido, al trabajador no se le concede el derecho de reintegrarse a sus labores. Si un trabajador es despedido de forma intempestiva por discriminación, ya sea por su condición de adulto mayor, orientación sexual o cualquiera de las causas establecidas en el art. 11 numeral 2 de la Constitución del Ecuador si el trabajador, le corresponde además la indemnización equivalente a un año de remuneración.

2.5. TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

2.5.1 Declaración universal de los derechos humanos

La declaración Universal de los derechos humanos fue aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, con la finalidad de establecer que todas las personas gozan de derechos innatos y estos deben ser respetados como derechos fundamentales de todos los seres humanos sin distinción o discriminación alguna.

“Los derechos humanos están estrechamente relacionado con la dignidad de las personas frente al Estado” (Paltlán Pérez, 2016). Es importante entender que los derechos humanos no solamente se enmarcan en defender los derechos de las personas como tal, también es protector de un derecho que se puede manifestar que es uno de lo más vulnerados dentro de la clase obrera de un Estado pero es en este momento cuando se activan las normas legales muchas veces impulsadas por los derechos humanos para alcanzar la aplicación de las normas idóneas plenamente establecidas en las leyes.

Todo ser humano, goza libertad, por esta razón el artículo 2 numeral 1 de la declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que las personas tiene el derecho a vivir libre de discriminación, lo que brinda una protección muy amplia para los seres humanos a poder llevar una vida digna. En el Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos, Justicia Social, etc. Por esta razón garantiza el goce y aplicación de todos los derechos que se encuentran establecidos en nuestra Carta Magna sin ningún tipo de discriminación.

2.5.2 Organización internacional del trabajador

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ocupa de los asuntos concernientes al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, se complementa con la Filadelfia de 1944.

“La OIT señala que tiene el deber de acoger las directrices nacionales respecto al VIH/SIDA, gestionar campañas para prevenir y atender a la población con la infección en el lugar de trabajo” (Salcedo, Tovar, & Arrivillaga, 2013). Los convenios internacionales organizan tratados internacionales obligatorios para sus miembros, constituyen proposiciones para sus países miembros con la finalidad de ir progresando en las relaciones laborales. El Convenio relativo a la discriminación es un convenio de la (OIT) contra la discriminación.

Los Estados partes del convenio buscan promover la discriminación y exclusión en cualquier forma. En nuestro medio las personas que son portadores de enfermedades adquiridas como el VIH/SIDA han sido sujetos de constante discriminación que se han visto vulnerados de alcanzar sus metas ya sea en el área de la educación, social, y sobre todo en el campo laboral, y es en este campo donde ha existido el mayor índice de discriminación, imposibilitando a quienes son poseedores de esta enfermedad universal para que se desarrollen y progresen como personas común y corrientes , cabe destacar que el VIH/SIDA es un síndrome

que no produce riesgo alguno para las personas de su entorno cuando se han tomado las precauciones necesarias.

Por ello la OIT hace un llamado a los Estados para que por medio de sus normas legales protejan sus derechos así mismo la OIT manifiesta que se deben implementar y gestionar campañas para que el conglomerado social tenga conocimiento de este mal que aqueja a las personas y que no constituyen riesgo alguno hacia los demás y que se fomente la inclusión en todos los campos en especial en laboral.

“Los diversos sistemas jurídicos de relaciones laborales establecen varios instrumentos de protección ante el despido arbitrario” (Rojas Miño, La indemnización por término de contrato de trabajo; instrumento de protección ante el despido, 2014), analizando las diferentes legislaciones que norman el trabajo en los estados latinoamericano vemos que existe mucha similitud con nuestra norma suprema y nuestro Código de trabajo al ampararnos en derecho internacional específicamente la OIT (organización internacional de trabajo) es la llamada a velar por los derechos del trabajador de manera universal, no solo en el aspecto laboral sino que también busca proteger la integridad del trabajador, cumpliendo su rol y a la vez exigiendo a las normas que regulan las relaciones laborales en sus Estados.

“En la actualidad ha aumentado el consenso sobre la necesidad de hacer frente a este problema y se realizan esfuerzos para eliminar el estigma y la discriminación relacionados con el VIH y el SIDA” (González-Galbán, Iglesias- Linares, Bojorquez-Chapela, & Mena-Martínez, 2013). Si bien es cierto nuestra sociedad es bastante radical al señalar y a la vez separar del entorno social a aquellas personas que por cualquiera que haya sido la causa, está adquiriendo una enfermedad que se la considere por falta de conocimiento e información que pueda producir graves consecuencias en la vida del ser humano.

Esto ha conllevado serias limitaciones hacia las personas que la poseen, mencionemos el campo laboral donde se han cerrado los espacios a trabajadores que son portadores de esta enfermedad VIH/SIDA, sufriendo estos graves consecuencias discriminatorias en los que faltando a las normas legales, los empleadores han separado de sus labores a sus empleados, causando fuertes impactos no solamente económico sino que también han provocado daños psicológicos que difícilmente se superarán. Por ello vemos con buenos ojos que en nuestras legislaciones se haya implantado la figura de la no discriminación por esta enfermedad para proteger los derechos y alcances sociales que por ley les corresponden.

2.6. DERECHO COMPARADO

“En Latinoamérica, todos los países que han sido estudiados consagran exigencias para la terminación del contrato, así como la obligación del preaviso y una indemnización por el despido injustificado” (Rojas Miño, La indemnización por término de contrato de trabajo; instrumento de protección ante el despido, 2014)

Los países con el afán de brindar derechos, manifiestan que para dar por finiquito a las relaciones laborales se deben activar o aplicar un sinnúmero de formalidades tales como: haber notificado al trabajador de acuerdo a los tiempos que establecen las leyes de nuestra región para que no exista ningún tipo de vulneración el campo laboral, de no suceder aquello el empleador estaría en la obligación de reparar por medio de indemnización a sus empleados y hasta con el reintegro a su puesto laboral.

2.6.1. Venezuela

En caso de que la relación de trabajo concluya por causa ajenas a la voluntad del trabajador, o en el caso del despido sin razón que lo justifique y cuando el trabajador manifieste su voluntad de no solicitar el reenganche, el patrón está en la obligación de pagarle una indemnización.

Dentro de la legislación Venezolana encontramos normas que salvaguardan los derechos de los trabajadores donde determinan que el despido no justificado en contra del Trabajador es nulo declarado en la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 77 literal b:

“El despido será: b) no justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique. Esta ley garantiza la estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido en causa legal que lo justifique. Esta ley garantiza la estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta ley son nulos.”

En cuanto a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 93 establece: “La Ley garantizará la estabilidad en el trabajo y lo dispondrá lo conducente para evitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”

Argumentación:

En relación a nuestra Constitución y el Código de Trabajo Ecuatoriano se puede indicar que las leyes que regulan el sector laboral en Venezuela, existe una mucha

concordancia al momento de proteger los derechos del trabajador. Cuando hablamos de despido ineficaz en nuestro país en Venezuela se lo conoce como despido no justificado y este es cuando el trabajador ha sido separado de sus actividades laborales sin haber incurrido en ningún tipo de faltas que establezca el reglamento legal garantizando de esta manera la estabilidad laboral del trabajador.

Cosa similar sucede en nuestro país que cuando a un trabajador se lo despide de manera arbitraria sin que sea de paso a los parámetros legales y a su vez cuando el trabajador o trabajadora sea un dirigente sindical, o sea una madre en estado de gestación o por discriminación se materializa la figura de despido ineficaz, es en este momento cuando se activan los mecanismos legales en defensa de los derechos laborales del trabajador. Permitiéndole conservar su empleo y exigir las remuneraciones que de acuerdo a la ley le corresponden

2.6.2. Perú

El derecho laboral es garantizar que los trabajadores tengan una buena relación laboral adecuada y que realicen sus labores en condiciones dignas. Sin embargo, debido a la realidad, la protección laboral a los trabajadores no se concreta así como el evitar reconocer algunas garantías y derechos de los trabajadores. Las normas laborales peruanas señalan que el despido puede ser realizado por 2 causas fundamentales: por causas relacionadas a la capacidad del trabajador y por causas relacionadas a la conducta del trabajador.

Si se produce un despido conforme lo establece la ley y cumpliendo con la normativa legal peruana el despido será considerado justo y en consecuencia el empleador no tendrá la obligación de pagar indemnización alguna, pero si el despido va contra la ley deberá someterse y pagar una indemnización trabajador.

La indemnización que se produce ya se por despido nulo, arbitrario, en o por hostigamiento toma en cuenta la remuneración ordinaria mensual. El cálculo de la indemnización por despido es la remuneración mensual ordinaria, la ley establece fórmulas distintas para el cálculo de la indemnización las cuales dependen del tipo de contrato celebrado. Por esta razón dentro de su constitución, establece en su artículo 27, que los trabajadores recibirán la protección correspondiente frente a un despido arbitrario.

La Ley De Productividad Y Competitividad Laboral

En su artículo 29 estipula: "Es nulo el despido que tenga por motivo:

d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole

También la Ley 26626, estipula acerca del despido nulo cuando se trata de personas que padecen de VIH

Artículo 6: Las personas con VIH/SIDA pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones. Es nulo el despido laboral cuando la causa es la discriminación por ser portador del VIH/SIDA

Argumentación:

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral Peruana hace referencia al despido nulo, pero éste es más claro al identificar cuáles son las figuras que conllevan a la terminación de las relaciones laborales entre el empleado y el empleador para que se considere la nulidad del despido que claramente lo indica el Art. 29 del cuerpo legal señalado anteriormente.

En vista de que no existe un alcance directo en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores que padecen algún tipo de enfermedad como por ejemplo el VIH/SIDA el Gobierno de ese país dicta un decreto 26626 en el que se especifica que es un acto discriminatorio y de violación a los derechos fundamentales de una persona cuando éste ha sido separado de sus actividades laborales el decreto claramente indica que no se podrá separar de sus actividades a una persona poseedora de esta enfermedad mientras este goce de sus capacidades y condiciones para poder desempeñar las acciones encomendadas.

En el código de trabajo Ecuatoriano en el Art. 195.1 refiere al despido ineficaz al acto de separar de sus actividades laborales de manera injustificada al trabajador cuando este es dirigente sindical, cuando se da en una madre en estado de gestación o lactancia, o en el caso de actos discriminatorios, pero en relación a la ley Peruana podemos observar que a los trabajadores que son portadores de la enfermedad del VIH existe un decreto específicamente promulgado a la defensa de los derechos de aquellas personas, cosa que no sucede en nuestro código ya que para materializar la figura de discriminación debemos sustentarse en el artículo 11, núm. 2 en el que especifica cuáles son los actos discriminatorios por ejemplo, por raza, cultura, religión, enfermedad, etc. Y es en base a este artículo en el que se sustenta nuestro código de trabajo para sancionar los hechos discriminatorios que en este caso sería por enfermedad de VIH.

CAPÍTULO III

3. PROCESO METODOLÓGICO.

3.1. DISEÑO O TRADICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SELECCIONADA.

3.1.1. Aspectos generales

La investigación se caracteriza por ser una ciencia orientada y la vez nutre de sabiduría, independientemente del área en el que se está preparando, como estudiantes de Derecho hemos nos hemos inclinado por análisis de caso, en el que identificamos posibles errores de forma o fondo y así mismo nos permitirá de hacer un estudio comparado en relación a legislaciones de otros países.

3.1.2. Tipos de investigación.

Documental.- este método permite obtener información ya se de libros, revistas, documentos, es decir recopilar conceptos, definiciones, opiniones acerca del principio de no discriminación y de esta manera poder desarrollar nuestro tema. El cual ha sido la base en toda nuestra investigación ya que no hemos acogidos a libros de gran relevancia para el desarrollo del trabajo.

3.1.3. Métodos generales de la investigación.

El método inductivo y deductivo.-tiene su fuente en la lógica, se puede decir que deductivo en un sentido y deductivo en sentido contrario.

En nuestro trabajo, utilizamos el método inductivo- deductivo, debido a que este método parte de lo particular a lo general. Es decir en nuestro caso en concreto partimos de lo particular a lo general porque nos enfocamos en la figura de despido ineficaz que se encuentra tipificado en el Código de Trabajo, orientado con la Constitución que es nuestra norma suprema, donde establece el principio de no discriminación, respaldándose en los tratados internacionales, lo cual investigamos teorías que nos aporten en el tema, de esta manera nos centramos en un caso particular para ir expandiendo cuales son las leyes que le protegen este enunciado.

3.1.4. Los Métodos De Investigación Particular Jurídica

Método exegético.- método q se utiliza generalmente para poder las normas jurídicas haciendo un análisis de sus artículos de manera particular ósea uno por uno. Este método fue utilizado al momento que profundizamos cada uno de los

artículos 11 numeral 2 de la Constitución, artículo 2 de los derechos humanos, 195.3 del código de trabajo, etc.

Método sistemático.- método que permite hacer una investigación clara de la norma y leyes y a la vez faculta su agrupación de las mismas con el claro propósito de entender su magnitud. Es un método de gran aporte ya que nos permite realizar una investigación paso a paso, punto por punto, siguiendo una secuencia lógica.

Método histórico. Mediante este método podemos entender la dinámica y evolución del derecho que ha venido teniendo durante el tiempo y como se ha aplicado en el tiempo. En nuestro trabajo, este método fue utilizado al momento de relatar los hechos que acontecieron y cómo surgió el derecho del trabajo en el Ecuador

Método sintético: Es el método que permite reunir, reagrupar las partes que determinan el todo, este método es utilizado en las conclusiones, ya que después de varias ideas, conceptos, doctrina, etc. Reunimos toda esa información para sintetizar en una sola.

Método analítico: Este al contrario del sintético es el método que descompone, sirve para estudiar cada uno de los aspectos que surgen de nuestro objeto de estudio, para desarrollarlo por separado, este método fue utilizado en el Capítulo II de nuestra investigación que ya que nos permite, explicar cada punto de nuestras bases que indagamos.

3.2. Técnicas de investigación.

La técnica que realizamos es la entrevista, la cual nos permite obtener información necesaria para poder llegar a una conclusión acertada. La entrevista es una técnica que usualmente es aplicada para la adquisición de información mediante una conversación, puede ser con profesionales de tema o también con personas que hayan vivido el tema de nuestra investigación. Y de esta manera poder llegar a una conclusión sobre nuestro objeto de estudio.

La entrevista puede ser desarrollada de manera estructurada o no estructurada, dentro de la estructurada, consiste cuando el entrevistador realiza preguntas claras y bien estudiadas, las cuales pueden ser preguntas abiertas, donde el entrevistado puede responder libremente o preguntas cerradas, donde solo tenga que elegir una de las opciones que proponemos.

Dentro de nuestro trabajo, desarrollamos la entrevista estructurada con preguntas abiertas, para poder establecer los motivos de discriminación que sufren los trabajadores, y saber si conocen cuales son las medidas que se pueden optar cuando sus derechos han sido vulnerados por su empleador.

A continuación detallamos las preguntas realizadas:

Jueces de la unidad judicial del Trabajo de El Oro con sede en el Cantón Machala.

1. Desde el punto de vista de la administración de justicia usted ha tramitado algún juicio laboral en donde se incluya el despido ineficaz bajo el argumento de discriminación
2. Considera apropiado que el legislador haya incluido dentro de la protección a los trabajadores el despido ineficaz no solamente para mujer embarazada y dirigente sindical sino también para cualquier acto de discriminación
3. Desde su perspectiva es favorable aplicar cuando se produce una tipo de discriminación la activación del procedimiento especial de despido ineficaz.
4. Considera pertinente plantear una nueva reforma laboral o procedimental para proteger al trabajador víctima de cualquier tipo de discriminación, acoso o mobbing laboral
5. Estaría de acuerdo de incrementar el monto de las indemnizaciones económicas en contra del patrono cuando se produzca un caso de despido ineficaz.

Abogado:

1. ¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?
2. ¿Le ha tocado en alguna ocasión iniciar un proceso laboral con la figura jurídica de despido ineficaz?
3. ¿Desde su punto de vista como defensor técnico. Le parece adecuado la reforma al Código del Trabajo respecto de incluir el despido ineficaz por discriminación y su procedimiento?
4. ¿Qué piensa Ud. y qué se puede hacer para erradicar la discriminación laboral?
5. ¿Considera pertinente el monto de las indemnizaciones que consten en el Código del Trabajo respecto de la figura jurídica del despido ineficaz

Trabajador:

1. ¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?
2. ¿Conoce algún caso de discriminación en el ámbito laboral?

3. Conoce las leyes que lo amparan en caso de sufrir un despido ineficaz por discriminación?
4. ¿Cree que es posible seguir laborando después de sufrir un acto de discriminación?
5. ¿Tiene alguna recomendación acerca del tema que tratamos?

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos principalmente se fundamentan en verificar si existió discriminación laboral por parte del empleador hacia la trabajadora así como también conocer qué decisión pronóstica el señor Juez de primera instancia ante la figura del despido eficaz, por ello fue necesario la utilización de métodos y técnicas de investigación con la finalidad de descubrir la verdad de los hechos y de igual manera constatar respeto o no con el debido proceso y de qué forma fue acatada la sentencia.

El análisis de caso trata de un proceso de discriminación por parte del empleador en contra de su trabajador por su condición de ser portador de VIH, la figura jurídica del trabajador ha sido considerada en la relación laboral la parte vulnerable porque muchas veces ha sido sometida a un mal trato por parte de sus superiores, debido a ello actualmente el trabajador tiene un gran respaldo en las normas jurídicas que protegen sus derechos laborales como la permanencia en su puesto de trabajo así mismo y en apoyo con los tratados internacionales de los derechos humanos han constituido un referente en la lucha en favor de la clase obrera buscando se cumpla el principio de igualdad y no discriminación ya que este es uno de los pilares dentro de los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos.

En la culminación del trabajo y gracias a las técnicas científicas conseguimos estar al tanto de la opinión de los administradores de justicia así como también la opinión de abogados en libre ejercicio a través de las entrevistas realizadas, es notorio que en la actualidad en la Ciudad de Machala se producen muchas formas de abuso a los derechos constitucionales dentro del ámbito laboral, los patrones no cumplen la ley y violentan los derechos laborales algunas veces por el desconocimiento de la ley y otras veces por voluntad propia o dolo.

En el desarrollo de este trabajo se pudo examinar que dentro del campo laboral se producen muchas formas de injusticia social por parte de la parte empleadora en contra de la parte trabajadora como lo sucedido en el caso de estudio, pues se observa una evidente violación hacia un derecho constitucional como es el derecho a la no discriminación producido por su estado de salud en este caso no solo se

está violentando el derecho del trabajo que es un derecho y un deber social así lo señala la constitución de la República del Ecuador sino también se produce discriminación a dicho trabajador, ambos derechos son garantizados y protegidos por la carta magna del Estado y por el código del trabajo ecuatoriano.

Entrevista a Juez.

Dr. Ernesto Castillo Yange.

- ¿Desde el punto de vista de la administración de justicia usted ha tramitado algún juicio laboral en donde se incluya el despido ineficaz bajo el argumento de discriminación?

En efecto me ha tocado en mi calidad de Juez de la Unidad Judicial del Trabajo tramitar un proceso laboral bajo el argumento de despido ineficaz, por cuanto un trabajador fue despedido intempestivamente porque tenía VIH y entonces la parte patronal consideró que era una amenaza a la salud de los demás trabajadores y además por los constantes permisos que solicitaba el trabajador por su estado de salud.

- ¿Considera apropiado que el legislador haya incluido dentro de la protección a los trabajadores el despido ineficaz no solamente para mujer embarazada y dirigente sindical sino también para cualquier acto de discriminación?

Sí, me parece que existe el derecho social como una fuente de protección a las personas más vulnerables, en el presente caso, en mi área, el derecho laboral es proteccionista, se aplica el principio tuitivo, que descansa sobre la base del principio pro operario y esta reforma justamente está incorporada en el Código del Trabajo, para proteger al trabajador que ha sido víctima de cualquier tipo de discriminación, me parece que debe aplicarse la progresión de derechos, es decir, siempre ampliar el ámbito de protección al trabajador, como sujeto más débil de la relación laboral

- ¿Desde su perspectiva es favorable aplicar cuando se produce una tipo de discriminación la activación del procedimiento especial de despido ineficaz?

Si, definitivamente al tratarse de una acción especial y que cuenta con un procedimiento especial, debe ser ventilado aplicando el principio de celeridad, porque el acudir al trámite ordinario, sería dejar en vulneración al trabajador, además se va enseñando al patrono a ser más respetuoso con el trabajador.

El despido ineficaz cuenta con un trámite especial y es muy rápido, así como la sanción económica es considerable.

- ¿Considera pertinente plantear una nueva reforma laboral o procedimental para proteger al trabajador víctima de cualquier tipo de discriminación, acoso o mobbing laboral?

Creo que el acoso laboral está expuesto en la Constitución pero no ha sido desarrollado en el Código del Trabajo, es decir, consta en la ley suprema como principio de protección, pero la ley no desarrollo que se entiende por acoso o mobbing laboral, causas, consecuencias y sanciones. Por el contrario ha sido la doctrina la que lo ha desarrollado y se trata de incluir como fuente de derecho a la doctrina y se comienza aplicar en fallos laborales y se empieza a proteger aún más al trabajador.

- ¿Estaría de acuerdo de incrementar el monto de las indemnizaciones económicas en contra del patrono cuando se produzca un caso de despido ineficaz?

Considero que las sanciones económicas son acertadas, porque el patrono debe entender que toda acción ilegítima trae como consecuencia una sanción económica, aunque parezca ilógico querer educar a las personas sobre la base de sanciones económicas. Creo que están correctas, pero hace falta es incluir un aspecto educativo, de principios, de valores, de ética, de empezar a educar a todos desde todos los ámbitos (escolar o desde enseñanzas en casa) a respetar al prójimo, y tanto más si es un trabajador. Lo que aun los patronos y trabajadores no han entendido que se necesita, que el uno tiene el capital y dueño de la empresa o de la tierra y necesita a la mano de obra. El trabajador no logra entender que sin el patrono no tiene remuneración y no podría sustentar a su familia, por tanto el trato de respeto y dignidad debe ser recíproco.

Entrevista a Juez de Trabajo:

Dr. Diego Figueroa Sozoranga

- **¿Desde el punto de vista de la administración de justicia usted ha tramitado algún juicio laboral en donde se incluya el despido ineficaz bajo el argumento de discriminación?**

Dentro de mi despechado no he tenido un caso de despido de ineficaz por discriminación. Pero sé que la unidad de trabajo a cargo del Dr. Ernesto Castillo llevó a cabo uno.

- **¿Considera apropiado que el legislador haya incluido dentro de la protección a los trabajadores el despido ineficaz no solamente para mujer embarazada y dirigente sindical sino también para cualquier acto de discriminación?**

Si lo considero pertinente y más que la constitución en su artículo 11 numeral 2, establece cuales son los actos discriminatorios. De esta manera la ley también los ampara para que sus derechos no sean vulnerados.

- **Desde su perspectiva es favorable aplicar cuando se produce un tipo de discriminación la activación del procedimiento especial de despido ineficaz.**

Si porque el Código no contempla esta figura, solo menciona a la mujer embarazada y los dirigentes sindicales por ello me parece que la figura de despido ineficaz sea tratada de manera especial.

- **¿Considera pertinente plantear una nueva reforma laboral o procedimental para proteger al trabajador víctima de cualquier tipo de discriminación, acoso o mobbing laboral?**

Si, considero que debería llevar a cabo una reforma porque esa figura es muy amplia y por debe tratarse como un específico. Porque en la práctica existe una variedad de trabajadores que han sufrido discriminación.

- **¿Estaría de acuerdo de incrementar el monto de las indemnizaciones económicas en contra del patrono cuando se produzca un caso de despido ineficaz?**

Considero que si es necesario incrementar las indemnizaciones debido a que no se valora el esfuerzo que hace el trabajador o las consecuencias que este despido provoca, las sanciones deben ser un poco más rígidas para el empleador para de esta manera, el trabajador pueda estar sin preocupaciones en su puesto.

Ab. Julio Jumbo Cabrera.

- **¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?**

Si, a las mujeres en estado de embarazo y dirigentes sindicales.

- **¿Le ha tocado en alguna ocasión iniciar un proceso laboral con la figura jurídica de despido ineficaz por discriminación?**

La verdad no tenía conocimiento de que existía despido ineficaz por discriminación

- **¿Desde su punto de vista como defensor técnico. Le parece adecuado la reforma al Código del Trabajo respecto de incluir el despido ineficaz por discriminación y su procedimiento?**

Sí, creo que cada reforma siempre es pertinente para avanzar y más si incluyen figuras donde protegen más al trabajador

- **¿Qué piensa Ud. y qué se puede hacer para erradicar la discriminación laboral?**

Dar charlas a los empleadores y trabajadores para que sepan que dicho acto conlleva a una sanción. Aunque creo que nadie puede juzgar a otra persona por ningún caso.

- **¿Considera pertinente el monto de las indemnizaciones que consten en el Código del Trabajo respecto de la figura jurídica del despido ineficaz?**

En mi opinión creo que deben mejorar o la sanción debe ser más rígida para que los trabajadores gocen de estabilidad laboral

Abg. Luis Saavedra.

- **¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?**

Si, el despido ineficaz, como su artículo lo menciona protege a las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales.

- **¿Le ha tocado en alguna ocasión iniciar un proceso laboral con la figura jurídica de despido ineficaz?**

No

- **¿Desde su punto de vista como defensor técnico. Le parece adecuado la reforma al Código del Trabajo respecto de incluir el despido ineficaz por discriminación y su procedimiento?**

Estoy de acuerdo con la reforma porque la sociedad avanza, cambia y con ella la ley debe modificarse y agregar más figuras jurídicas con el único fin de garantizar al trabajador sus derechos.

- **¿Qué piensa Ud. y qué se puede hacer para erradicar la discriminación laboral?**

Debe llevarse a cabo seminarios, charlas donde aporten a nosotros como defensores sobre las nuevas figuras que incluyen en la ley para llevar a cabo un buen proceso. Además de hacer partícipe tanto a los trabajadores y empleadores para que conozcan sus derechos y sanciones.

- **¿Considera pertinente el monto de las indemnizaciones que constan en el Código del Trabajo respecto de la figura jurídica del despido ineficaz?**

Creo que el Código de trabajo es muy permisiva en cuanto a las sanciones que debe cancelar y las formas de pago. Debería de establecer el tiempo para proteger aún más trabajador.

Abg. Jefferson González.

- **¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?**

Si, protege a las mujeres embarazadas.

- **¿Le ha tocado en alguna ocasión iniciar un proceso laboral con la figura jurídica de despido ineficaz?**

No he tenido la oportunidad de llevar a cabo un juicio por despido ineficaz pero conozco su procedimiento.

- **¿Desde su punto de vista como defensor técnico. Le parece adecuado la reforma al Código del Trabajo respecto de incluir el despido ineficaz por discriminación y su procedimiento?**

Estoy de acuerdo con la reforma que se ha hecho debido que ahora es una Ley Orgánica la cual de acuerdo a la Constitución esta le da una superioridad para que la figura de despido ineficaz.

- **¿Qué piensa Ud. y qué se puede hacer para erradicar la discriminación laboral?**

Pienso que en primer lugar debería hacerse más campañas, publicidad de esta nueva figura. También aprovechar las redes sociales, invitando a abogados para que puedan impartir acerca de despido ineficaz. Ya que con este nuevo sistema procesal COGEP, los procesos son más ágiles para poder proteger al trabajador.

- **¿Considera pertinente el monto de las indemnizaciones que constan en el Código del Trabajo respecto de la figura jurídica del despido ineficaz?**

Creo las indemnizaciones están de acuerdo al acto que el empleador realiza. Y esto se suma que el trabajador tiene derecho al reintegro por lo cual goza de estabilidad laboral que tanto busca el Código de trabajo

Trabajadores:

XXX

- **¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?**

No, no tengo conocimiento sobre qué es despido ineficaz.

- **¿Conoce algún caso de discriminación en el ámbito laboral?**

Sí. Pero realmente no quisiera comentarlo para evitar sanciones.

- **¿Conoce las leyes que lo amparan en caso de sufrir un despido ineficaz por discriminación?**

No. En cuanto a mis derechos, sé que debo estar afiliado, recibir las bonificaciones pero no tengo conocimiento sobre las normas que tratan del despido ineficaz.

- **¿Cree que es posible seguir laborando después de sufrir un acto de discriminación?**

No, la verdad el ambiente se torna muy incómodo tanto con los compañeros como con el patrón.

- **¿Tiene alguna recomendación acerca del tema que tratamos?**

Deberían informarnos acerca de las nuevas leyes que ahora están para conocer cuáles son nuestros derechos y poder reclamarlos justamente

YYYYY

- **¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?**

Sí, he escuchado que ahora protegen más a la mujer embarazada y de estar forma no pueden quitarla de su puesto de trabajo.

- **¿Conoce algún caso de discriminación en el ámbito laboral?**

Dentro de esta empresa no, sin embargo tengo un amigo que le informó que ya no podía seguir trabajando con ellos por su condición sexual.

- **¿Conoce las leyes que lo amparan en caso de sufrir un despido ineficaz por discriminación?**

No, no conozco pero sé que debe estar regulado en el Código de Trabajo.

- **¿Cree que es posible seguir laborando después de sufrir un acto de discriminación?**

No. Difícilmente.

- **¿Tiene alguna recomendación acerca del tema que tratamos?**

Que otorguen capacitación o volantes sobre esta nueva figura de despido ineficaz.

XXXXX

- **¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?**

Si a las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales.

- **¿Conoce algún caso de discriminación en el ámbito laboral?**

Siempre ha existido la discriminación laboral pero no todos son capaces de denunciar este abuso de poder.

- **¿Conoce las leyes que lo amparan en caso de sufrir un despido ineficaz por discriminación?**

No, por falta de conocimiento en materia legal.

- **¿Cree que es posible seguir laborando después de sufrir un acto de discriminación?**

Creo que no es posible continuar las relaciones laborales.

- **¿Tiene alguna recomendación acerca del tema que tratamos?**

Sí. Deberían los abogados tener un espacio para las consultas que le surgen a los trabajadores y explicar ciertas cosas que para nosotros no es entendible.

xxxxxxx

- **¿Conoce Ud. a quienes protegen la figura de despido ineficaz?**

Si a las mujeres embarazadas, sindicales y discriminación

- **¿Conoce algún caso de discriminación en el ámbito laboral?**

Sí pero más sucede con las mujeres embarazadas.

- **¿Conoce las leyes que lo amparan en caso de sufrir un despido ineficaz por discriminación?**

Si, la nueva ley hogar del hogar implementó esta figura para nosotros.

- **¿Cree que es posible seguir laborando después de sufrir un acto de discriminación?**

Si, la misma ley establece que nosotros podemos decidir si deseamos regresar a nuestro puesto.

- **¿Tiene alguna recomendación acerca del tema que tratamos?**

Creo que sería muy útil capacitación para la gente que aún no conoce sobre los efectos y consecuencias que tiene el despido ineficaz.

4.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.2.1 Conclusiones

- El presente trabajo de investigación cuyo tema es “La acción de despido ineficaz amparados en el artículo 11 numeral de la carta Magna” ha originado gran interés en nuestra calidad de futuros profesionales del Derecho pues a través de una minuciosa investigación hemos constatado una serie de derechos vulnerados hacia el trabajador, observamos que la discriminación por parte del empleador en contra de su trabajador por su condición de ser portador de VIH es una actuación que va contra los derechos constitucionales y derechos humanos la cual amerita ser indemnizada conforme lo estipula la ley.
- En la actualidad se produce distintas formas de violentar los derechos laborales, muchos de los trabajadores son despedidos de sus trabajos sin el respeto alguno de sus derechos, la figura del despido ineficaz, dentro del Ecuador llegó a fijar estabilidad laboral absoluta para ciertos grupos de trabajadores, como son: las mujeres embarazadas, representantes sindicales, e indemnización en caso de cualquier tipo de discriminación.
- Gracias a esta investigación hemos verificados cuales son los derechos de los trabajadores establecidos en la normativa actual vigente así como el procedimiento a seguir ante un problema jurídico laboral, al culminar esta investigación fue notorio observar el mal cumplimiento de la ley y el abuso por parte de los empleadores.

4.2.2 Recomendaciones

- Dentro del presente análisis de caso cuyo tema es “La acción de despido ineficaz amparados en el artículo 11 numeral de la carta Magna” es recomendable hacer mención que las instituciones públicas del estado como los colegios y escuelas deben brindar capacitaciones informativas para que los ciudadanos conozcan sus derechos y sus obligaciones.
- El Ministerio del trabajo debería fomentar una mayor protección hasta los trabajadores de las distintas áreas, procurando realizar informes e inspecciones hacia las distintas empresas o instituciones para confirmar si se cumple o no con la ley procurando de esta manera velar porque sus derechos sean respetados y sean establecidos conforme la normativa legal vigente.
- Consideramos indispensable el apoyo de nuestros compañeros estudiantes de las carreras de jurisprudencia de las distintas universidades del país para que a través de boletines informativos y el desarrollo de cursos o elaboración de casas abiertas informen a la ciudadanía en general sobre las medidas que se pueden tomar ante un despido o ante la vulneración de derechos constitucionales.

Bibliografía

- Barba Solano, C. (2014). Diversidad Vulnerada: Discriminación y política de protección del derecho a la igualdad en baja california Sur. *Espiral*, 194.
- Bazurto Barragá, H. D. (2014). Reflexiones en tomo a la erradicación del estigma y la discriminación en persona con VIH/SIDA. *Temas Antropológicos*, 168.
- Fuentes Olmos, J. (2012). La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador . *Revista de Derecho*, 142.
- González-Galbán, H., Iglesias- Linares, M., Bojorquez- Chapela, I. R., & Mena-Martinez, M. (2013). Diseño y aplicación en Cuba de un constructo para identificar dimensiones sociales de la discriminación por VIH/sida. *Salud pública de México*, 400.
- Gorelli Hernandez, J. (2012). La reducción de los costes de despido en la reforma laboral española 2010. *revista latinoamericana de derecho social*, 85.
- Irureta Uriarte, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, 260.
- Jurídica del Ecuador. (2011). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Quito, Ecuador: jurídica del Ecuador. Obtenido de Naciones unidas: <http://www.un.org/es/index.html>
- Kurcyn villalobos, p. (2012). La reforma constitucionañ en materia de derechos humanos laborales. *revista latinoamericana de derecho*, 209.
- López Cortés, O. A. (2013). Normas Jurídicas y subjetividades capitalistas. Los dispositivos del derecho laboral y la psicología. *Universitas Psychologica*, 1102.
- Mella Cabrera, P. E., & Dominguez Montoya, Á. E. (2012). Conflicto de derechos constitucionales y juicioo de tutela laboral en chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. *Revista de Derecho*, 186.
- Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad Laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 56.
- Moral de la Rubia, J., & Segovia Chavéz, M. P. (2015). Discriminación en el trabajo y el vecindario hacia las mujeres que viven con VIH y su relación con la depresión y la ira. *Ciencia Ergo Sum*, 205.
- Natividad Sanchez, T. H. (2015). La justicia Laboral mexicana ante los derechos humanos y la competitividad. *Revista Latinoamericana d*, 125.
- Navarro Albiña, R. D. (2014). Orígenes del derecho laboral latinoamericano. *revista latinoamericana de derecho social*, 284.

- Palacios Sanabria, M. T. (2012). La aplicación del principio de igualdad y no discriminación a los trabajadores migratorios. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 77.
- Palomino, T. A. (2015). EL trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral*, 335.
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 122.
- Piedrahita Vargas, C. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: un análisis económico. *Ecos de Economía*, 17.
- Pimentel, Z. (2016). virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) en el trabajo, sometimiento frente a una realidad. 145.
- Richert, J. (2013). Revista de Ciencias Políticas Politeia. 16.
- Richter, J. (2013). El Trabajo en el Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 181.
- Rodrigo Silva, C. (2015). Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto. *Revista de derecho*, 61.
- Rodríguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Rodríguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Rodríguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: Depalma.
- Rodríguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: Depalma.
- Rodrigo Silva, C. (2015). Compatibilidad entre en procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto. *Revista de derecho (Valdivia)*, 53.
- Rojas Miño, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo; instrumento de protección ante el despido. *Ius et Praxis*, 93.
- Salcedo, J. P., Tovar, L. M., & Arrivillaga, M. (2013). Aportes de la Organización Internacional del Trabajo al mundo laboral de las personas con VIH/SIDA. *Revista cubana de Salud Publica*, 711.
- Villasmil Prieto, H. (2016). Pasado y Presente del derecho Laboral Latinoamericano y las Vicisitudes de la Relación de Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1.