UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

"EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO, Y LA INCORPORACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO"

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Gabriel Alejandro González Herrera

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Amable Aníbal Guarnizo Jaramillo, Mgs.

Loja – Ecuador
2013

CERTIFICACIÓN

Dr. Amable Aníbal Guarnizo Jaramillo, Mgs.
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

C E R T I F I C O:

Que he dirigido la Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, presentada por el señor Egresado, Gabriel Alejandro González Herrera, con el título: **"EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO, Y LA INCORPORACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO"**, por lo que una vez que se ha verificado el cumplimiento de todas las observaciones y sugerencias realizadas para la mejor presentación del mismo, autorizo a su autor para que continúe con los trámites correspondientes a la sustentación y defensa ante el Tribunal de Grado designado para el efecto.

Loja, Febrero del 2013

Dr. Amable Aníbal Guarnizo Jaramillo, Mgs.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Gabriel Alejandro González Herrera; declaro ser autor del presente *trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a* sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Gabriel Alejandro González Herrera

Firma:----------

Cédula: 110395712-0

Fecha: 21 de Mayo de 2013

DEDICATORIA

A mis Padres, por brindarme su ejemplo de lucha y perseverancia, y haberme formado para enfrentar los retos de la vida, con optimismo y tenacidad.

A mi Esposa, por su amor y apoyo incondicional, y por contribuir con su compañía y cariño, a darme la fortaleza necesaria para culminar mi formación profesional con éxito.

A mi Hijo, porque su existencia dignifica la mía, y es él la razón principal de mi lucha por conseguir mejores días para disfrutarlos juntos.

Con amor.

Gabriel Alejandro

AGRADECIMIENTO

A mis Maestros Universitarios, por compartir conmigo sus enriquecedoras experiencias y sabios conocimientos en el campo del Derecho.

Al Dr. Amable Aníbal Guarnizo Jaramillo, Mgs., Docente de la Carrera de Derecho, por haber asumido la Dirección de este trabajo, orientándome de la forma más adecuada para culminar correctamente la ejecución del mismo, demostrando en todo momento su interés y su apoyo, para lograr la meta anhelada.

A las personas que colaboraron en calidad de encuestados y entrevistados, por brindarme su tiempo y aportar con sus opiniones al estudio de la problemática planteada.

A todos quienes contribuyeron de una u otra forma para la realización de este trabajo.

Mi infinita gratitud para todos ellos.

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

AUTORÍA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO.

2. RESUMEN.

Abstract.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. Marco Conceptual.

4.1.1. El Trabajo.

4.1.2. El Trabajador.

4.1.3. El Empleador.

4.1.4. El Derecho a la Igualdad.

4.1.5. El Derecho a la Integridad Personal.

4.1.6. El Derecho a la No Discriminación.

4.2. Marco Doctrinario.

4.2.1. El Derecho al Trabajo.

4.2.2. El Recurso Humano de una Empresa.

4.2.3. El Proceso de Selección de Recurso Humano

4.2.4. Los Criterios de Selección de Recurso Humano.

4.3. Marco Jurídico.

4.3.1. En la Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. En los Instrumentos Jurídicos Internacionales.

4.3.3. En el Código del Trabajo.

4.3.4. En la Legislación Comparada.

4.3.4.1. Código del Trabajo de la República de Chile.

4.3.4.2. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales

5.2. Métodos.

5.3. Técnicas y Procedimientos.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la Encuesta.

6.2. Opiniones Obtenidas en la Entrevista.

7. DISCUSION.

7.1. Verificación de Objetivos.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1. Propuesta Jurídica.

10. BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS.

ÍNDICE.

1. TÍTULO:

“EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO, Y LA INCORPORACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO”

2. RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador, incorpora como un principio fundamental, la igualdad de todas las personas ante la Ley, por lo que todos sin excepción, estamos amparados por el precepto supremo, de tener los mismos derechos, estar obligados al cumplimiento de los mismos deberes, y gozar de las mismas oportunidades. A objeto de garantizar este principio, se incorpora el mandato de que toda forma de discriminación será sancionada por la Ley.

Estrictamente dentro del ámbito laboral, la Constitución de la República del Ecuador, prohíbe que dentro de los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se apliquen criterios discriminatorios que afecten la dignidad e integridad de las personas; disponiendo que dichos procesos, se sustenten en la exigencia de requisitos relacionados con la habilidad, destreza, formación, mérito y capacidad del trabajador.

Pese a la vigencia de las normas constitucionales antes señaladas, dentro de los procesos de selección de personal, convocados por los empresarios ecuatorianos, aún se pueden evidenciar, que como requisitos se incorporan exigencias, que constituyen criterios discriminatorios como: edad, sexo, presencia física, entre otros. Por lo tanto, se afecta la vigencia de los derechos constitucionales, a la igualdad y a la integridad personal; y también el principio constitucional mencionado en el párrafo anterior.

Lo descrito en las líneas que anteceden, evidencia la existencia de una problemática jurídica, de orden constitucional y legal, la cual es estudiada en este trabajo, que se ha denominado: **“EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO, Y LA INCORPORACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO”.**

La investigación en su parte formal y estructural se acoge en todo su desarrollo a las normas previstas en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y concluye con el planteamiento de una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, que está orientada a aportar una solución legal a la problemática estudiada.

ABSTRACT.

The Constitution of the Republic of Ecuador, incorporated as a fundamental principle of equality of all persons before the law, so that everyone, without exception, are protected by the supreme law, to have the same rights, be required to comply with the same obligations and enjoy the same opportunities. In order to ensure this principle, mandate that incorporates all forms of discrimination will be sanctioned by the law

Strictly within the workplace, the Constitution of the Republic of Ecuador, prohibited within the processes of recruitment, hiring and employment promotion, apply discriminatory criteria affecting the dignity and integrity of individuals, providing that such processes are underpinned by the need for requirements related to ability, skill, training, merit and ability of the worker.

Despite the validity of the above-mentioned constitutional standards within the recruitment process, convened by the Ecuadorian entrepreneurs, you can still demonstrate that such requirements are incorporated requirements that constitute discriminatory criteria such as age, sex, physical presence , among others. Therefore, it affects the validity of constitutional rights, equality and personal integrity, and also the constitutional principle mentioned in the previous paragraph.

The lines described above, evidence the existence of a legal issue of constitutional and legal order, which is studied in this work, which has been

called: "THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO BREACH OF NON-DISCRIMINATION IN THE SELECTION PROCESS HUMAN RESOURCE, AND THE INCLUSION OF AMENDMENT TO THE CODE OF JOB ".

Research in formal and structural part is welcomed throughout its development to the rules laid down in the Regulations of the Academic Board of the National University of Loja, and concludes with the approach of a legal proposal to reform the Labour Code, which is oriented to provide a legal solution to the problem studied.

3. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, establece como uno de los principios en los que se basa el ejercicio de los derechos de las personas, el de que todos los seres humanos, son iguales, y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, esto está expresamente reconocido en el numeral 2 del artículo 11 del texto constitucional.

Además, en el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, se establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. Es decir se plasma la garantía fundamental, de que todas las personas deben ser consideradas iguales ante la Ley, y ante los jueces y tribunales encargados de aplicarla, a partir del reconocimiento de este derecho se determina también que ninguna persona podrá ser discriminada, o ser excluida, respecto del ejercicio de derechos, que pueden ser normalmente ejercidos por otras.

De igual forma, la Constitución de la República del Ecuador, ratifica el derecho a la igualdad, aplicada especialmente en el ámbito laboral, cuando en su artículo 329, determina que los procesos de selección, contratación, y promoción laboral, tienen que basarse en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades; y que para garantizar esto queda prohibida la aplicación de cualquier criterio discriminatorio, que pueda afectar la dignidad e integridad de las personas.

Es de anotar, que no sólo el Estado ecuatoriano ha demostrado preocupación por garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral, este es un propósito reconocido internacionalmente de allí que existen instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación, debidamente suscritos por el Ecuador, en los cuales expresamente se prohíbe la aplicación de criterios discriminatorios, que coarten o disminuyan la oportunidad de los trabajadores, de acceder al empleo u ocupación.

Incluso en la legislación laboral de otros países, como es el caso de Chile y Colombia, cuya normativa es citada en el presente trabajo, se reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación de los trabajadores.

No obstante lo manifestado, en el Código del Trabajo, no existen normas destinadas a garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores, en los procesos de selección, contratación y promoción laboral, y preceptos que tengan como finalidad evitar las formas de discriminación que puedan afectar las garantías de los trabajadores ecuatorianos.

Es ante la inexistencia de una normativa jurídica específica, que en el país, se suscita una problemática, que tiene que ver con la exigencia por parte de los empleadores, dentro de los procesos de selección, de requisitos que son evidentemente discriminatorios, como por ejemplo: buena presencia, límite de edad, sexo, entre otros.

Esos criterios discriminatorios afectan la posibilidad de acceder a un empleo, y contradicen expresas normas contenidas en la Constitución de la República del Ecuador y en Instrumentos Jurídicos Internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano, provocando la disminución de oportunidades, de acceso digno a un trabajo, para los ecuatorianos.

Para estudiar el problema antes detallado, se elabora esta Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, a la que se ha denominado: **"EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO, Y LA INCORPORACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO".**

El trabajo, en su parte formal y estructural, está desarrollado de acuerdo con lo señalado en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y comprende los siguientes elementos: Título; Resumen en castellano y traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura, que comprende el marco conceptual, jurídico y doctrinario; Materiales y Métodos, en donde se detalla la parte metodológica del trabajo; Resultados, que contiene la presentación de los datos recopilados a través de la encuesta y las opiniones de los entrevistados; Conclusiones; Recomendaciones, en donde se agrega la Propuesta Jurídica de Reforma; Bibliografía; Anexos; e, Índice.

Como no podía ser de otra forma, se realiza en la parte final del trabajo, la presentación de una propuesta que se traduce en el planteamiento de una Ley Reformatoria al Código del Trabajo, para la incorporación de normas que contribuyan a garantizar la igualdad y la no discriminación de los trabajadores ecuatorianos, para que puedan acceder en igualdad de condiciones al desempeño de una actividad laboral digna, y de esta manera promover su desarrollo personal.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual.

Los conceptos que deben estudiarse inicialmente, para centrar en lo posterior el desarrollo del análisis a la determinación de la problemática objeto de investigación, son los siguientes:

4.1.1. El Trabajo.

Para entender lo que es el trabajo, y cómo, se ubica como una de las actividades principales que desarrollamos los seres humanos, es preciso anotar los siguientes referentes de orden conceptual.

Es importante partir del origen etimológico de la palabra trabajo, respecto al que Guillermo Cabanellas, menciona:

> *"Sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo (y sus próximos parientes el "travail" francés, el "gravaglio" italiano y el "trábalo" portugués) deriva de indudables voces latinas con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis: traba porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española el origen es también latino: de tripalium; aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos"*[1].

[1] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario, Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 143.

Desde el punto de vista etimológico, según lo anotado por Guillermo Cabanellas, el término trabajo viene de los vocablos latinos trabs, trabis, que significan traba, esto en cuanto a que el trabajo significa la sujeción del hombre.

En tanto, que según este mismo autor la Academia Española asevera que el origen del término trabajo es también latino, pero que viene de tripalium, voz con que se denominaba a un aparato para sujetar las caballerías.

En todos los significados anteriores encontramos como un elemento indispensable, el que el trabajo implica algún tipo de penalidad o sufrimiento, esto nos trae la idea que se manejaba anteriormente, de que el trabajo era un castigo que debía cumplir una persona, la cual en la actualidad ha sido superada, ya que ahora se entiende al trabajo como un deber, que tiene que ser asumido por todas las personas en capacidad de realizarlo.

El trabajo se define como:

> *"La actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades.*
>
> *El trabajo es una exigencia natural, condición inexcusable de la existencia del hombre. Sin el trabajo, hasta la misma vida humana sería imposible"*[2].

[2] UNEFF, Directiva Nacional, Modos de Producción Precapitalistas, Editorial Universitaria, Universidad Central, Quito-Ecuador, 1984, pág 6.

El trabajo según el concepto anotado es la actividad realizada por el hombre, destinada a transformar y adaptar los objetos que la naturaleza le ofrece para dar satisfacción a sus requerimientos, además se lo considera como una exigencia natural, intrínseca a la existencia misma de la humanidad.

Otro importante concepto sobre el trabajo es el que nos da el autor Sergio Sánchez, quien lo define como:

> *"Actividad humana productora de bienes y servicios que permiten la satisfacción de necesidades. Es, por tanto, un factor primario de la producción. El trabajo es un medio de realización humana cuando la actividad personal y la vocación coinciden"*[3].

Según el texto citado, el trabajo se concibe como la actividad que realiza el hombre con la finalidad de producir bienes y servicios que les permitan afrontar las principales necesidades de su existencia, de ahí que es considerado como el factor primario de la producción, un aspecto importante del concepto es el que menciona que el trabajo es además un medio de realizarse personalmente cuando la actividad que se realiza y la vocación natural de la persona convergen en una misma acción laboral.

Personalmente considero al trabajo como el quehacer permanente del hombre en procura de garantizarse los medios elementales para su existencia y la de su familia.

---

[3] SÁNCHEZ, Cerezo, Sergio, Diccionario de las Ciencias Sociales, Editorial Santillana S.A., Madrid-España, 1989, pág. 1378.

El trabajo es una actividad fundamental dentro de la sociedad, ya que la base de la vida en sociedad es la producción material. Para vivir, los hombres necesitan alimento, vestido y otros bienes materiales; y, para poseer estos bienes, tienen que producirlos, tienen que trabajar.

4.1.2. El Trabajador.

Para desarrollar este subtema, debemos tener muy en claro ¿a quién se llama trabajador o trabajadora?, por lo cual se han recopilado algunas opiniones de orden conceptual.

> *"Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus serviciosretribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud.*
>
> *Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño"[4].*

Conforme al criterio citado, trabajador o trabajadora, es la persona que presta de forma voluntaria sus servicios retribuidos. Es importante la opinión citada en cuanto deja en claro algunos elementos, como que para desarrollar actividades laborales la persona debe tener la edad suficiente, caso contrario se está hablando de trabajo infantil.

---

[4] RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008, pág. 35.

Y por otro lado, señala que el trabajo debe ser prestado en forma voluntaria, puesto que de prestarse con el carácter de obligado o con el empleo de la fuerza, se convertiría en una especie de esclavitud, que ventajosamente ha sido abolida desde hace mucho tiempo, debido justamente a la acción de los trabajadores en defensa de sus derechos.

Según la Ley Federal del Trabajo, de México:

> *"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"*[5].

De acuerdo con la opinión anterior trabajador es la persona natural que presta a otra natural o jurídica un trabajo personal, en la condición de subordinado.

Entendiéndose como trabajo, toda actividad humana, de orden material, intelectual, independientemente del grado de preparación de la persona encargada de ejecutarla.

En el caso del Ecuador, el Código de Trabajo vigente, en su artículo 9, prescribe:

---

[5] LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Publicaciones Legales de la Nación, S.A., México D.F., 2009, pag. 43.

"Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"[6].

Tomando como referente la legislación laboral de nuestro país, diremos que trabajador es la persona que se obliga a través de la prestación de un servicio, o a ejecutar una obra, según la actividad que realice puede ser considerado como empleado u obrero.

Del concepto citado hay que destacar algunos aspectos, señala que trabajador es la persona que "se obliga", esta obligación del trabajador de prestar un servicio o ejecutar una obra, nace justamente a partir de la celebración de un contrato de trabajo escrito o tácito, a la cual el trabajador concurre voluntariamente. Vale hacer esta aclaración porque como se mencionó anteriormente, ninguna persona puede ser obligada a la realización de un determinado trabajo, tiene que asumir voluntariamente su obligación pactando las condiciones de la relación laboral que surge con el empleador, mediante la celebración de un contrato laboral escrito o tácito según la naturaleza de la relación entablada.

Como observamos en el concepto dado por el artículo 9 del Código del Trabajo, en nuestro país el trabajador puede tener la calidad de empleado u obrero.

---

[6] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum Editores, S.A., Quito-Ecuador, 2009, pág. 5.

Es empleado aquel trabajador que realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina, con prestaciones esencialmente intelectuales.

Se considera obrero al trabajador que realiza actividades laborales que consisten en la prestación de tareas fundamentalmente físicas sin gran desarrollo intelectual.

Desde mi punto de vista el trabajador o trabajador, es la persona hombre o mujer, que realiza actividades laborales destinadas a obtener los medios económicos para su subsistencia, la ejecución de la tarea laboral puede realizarse en relación de dependencia cuando se celebra un contrato con el empleador, o puede ejecutarse también de forma independiente es decir cuando el trabajador produce y genera riqueza propia, sin depender de ningún empleador.

4.1.3. El Empleador.

Dentro de los procesos de selección de trabajadores, quien incurre en la conducta de imponer requisitos, que pueden resultar discriminatorios, es el empleador, de allí que es necesario definir también a este sujeto que interviene dentro de la relación jurídica laboral.

Roberto Rodríguez Sánchez, realiza sobre el empleador los siguientes comentarios que contribuyen a entender este concepto.

"Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo"[7].

De acuerdo con la cita anterior el concepto de la palabra empleador es sencillo, ya que sirve para designar a la persona que da empleo o trabajo. El empleador es parte de la relación laboral, el otro sujeto que interviene en ella es el empleado.

El empleador tiene cierta situación de poder sobre el empleado o trabajador, pues éste se encuentra en relación de dependencia respecto a aquél, es quizá por eso que las leyes que rigen el trabajo, están orientadas más a la protección de las garantías y derechos de los trabajadores.

El empleador es de acuerdo con la última parte de la cita realizada la persona física o jurídica, que contrata a uno o más trabajadores, para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

[7] RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Roberto, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, 2001, pág. 47.

No comparto una parte del concepto de Roberto Rodríguez Sánchez, en cuanto a que las leyes laborales son protectoras solamente del trabajador, pues existen normas específicas destinadas a garantizar los derechos de los empleadores, particularmente que la legislación laboral está orientada a proteger y garantizar los derechos y el cumplimiento de los deberes y obligaciones de las partes que intervienen en la relación jurídica de trabajo.

El Código del Trabajo, respecto al empleador como una parte interviniente en la celebración del contrato de trabajo, dice:

> *"Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*
>
> *El Estado, los concejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales.*
>
> *Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aún cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.*
>
> *También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado; y, los Cuerpos de Bomberos, respecto de sus obreros"*[8].

[8] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 5.

En efecto, se denomina empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que intervienen en el contrato de trabajo, que puede ser una persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte, en sus procesos de producción de bienes o servicios.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que sólo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo, pero las personas de derecho privado si están sujetas generalmente al mencionado Código.

4.1.4. El Derecho a la Igualdad.

Cuando se crean criterios discriminatorios, para el acceso a las oportunidades, de desarrollo personal e individual, a través del ejercicio de las facultades que tienen los seres humanos, se dice que se afecta el derecho a la igualdad. Este bien jurídico ha sido objeto de diferentes apreciaciones de carácter conceptual, entre las cuales es importante citar y analizar las siguientes:

Raúl Chanamé Orbe, manifiesta su apreciación sobre el derecho a la igualdad, en los términos que de forma textual se precisan a continuación:

"IGUALDAD ANTE LA LEY. El derecho a la igualdad ante la Ley, además de ser un derecho fundamental, es un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos puesto que, como derecho subjetivo, garantiza un trato igual entre los iguales y desigual entre los desiguales.

Ahora bien, si la desigualdad nace de la ley, debe determinarse, en primer lugar, si existe una causa y justificación objetiva y razonable que la fundamente; en segundo lugar, si los motivos que se alegan para justificar la desigualdad son razonables. Constitucionalmente, quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma"[9].

El concepto citado permite establecer que el derecho a la igualdad ante la Ley, tiene la categoría de derecho fundamental, que es reconocido por todos aquellos Estados, que están basados en un régimen jurídico orientado al respeto de los derechos humanos. La premisa básica entorno a la cual se erige el reconocimiento de la igualdad ante la ley, tiene que ver con un trato igual entre los iguales, y desigual entre los desiguales. Esto se entiende por cuanto es la misma norma jurídica la que establece cierto reconocimiento especial en favor de algunas personas, pero lo hace señalando la causa y justificación específica, para esta especie de discriminación, que tiene sin duda un carácter positivo.

Desde el punto de vista constitucional, la igualdad ante la ley, tiene que ver con el principio de que la norma jurídica, es aplicable por igual, a todas las

[9] CHANAMÉ ORBE, Raúl, Diccionario de Derecho Constitucional, Editorial Adrus, Lima-Perú, 2010, pág. 304-305.

personas que se encuentren en la situación descrita en el supuesto por la norma.

Por ejemplo, respecto al derecho al trabajo, todas las personas tienen constitucionalmente reconocida la facultad para ejercer de forma plena este derecho sin que exista discriminación o limitación alguna.

De otra parte, está la posición de Humberto Nogueira Alcalá, quien menciona lo siguiente:

> *"El principio de igualdad parte en el nivel de conciencia jurídica actual de lahumanidad de la igual dignidad de toda persona humana, lo cual es sostenido tanto porlas declaraciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos, como porel texto de las constituciones contemporáneas posteriores a la segunda guerra mundial,constituyendo la igual dignidad de toda persona el fundamento de todos los derechosfundamentales, del orden constitucional, como así mismo constituye un principio de iuscogens en el ámbito del derecho internacional.*
>
> *Esta igualdad básica de naturaleza de todos los seres humanos, asumida por losordenamientos jurídicos, exige eliminar las discriminaciones en el ámbito sociológico,prohibiendo toda distinción basada en aspectos subjetivos de las personas por motivosde raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origennacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"*[10].

La cita anterior, aporta también con elementos trascendentales para poder entender lo que es la igualdad ante la Ley, principio que se sustenta en la

[10] NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto, El Derecho a la Igualdad Ante la Ley, La No Discriminación y Acciones Positivas, pág. 799.

igual dignidad que tenemos todos los seres humanos; hecho que es reconocido por las declaraciones, convenios y demás instrumentos internacionales y por los ordenamientos constitucionales de los diferentes países del mundo.

La igualdad de las personas, es el fundamento de todos los derechos reconocidos en el ámbito constitucional, y constituye también un principio que no admite contradicción, dentro del derecho internacional.

Al establecerse en el ámbito internacional de los derechos humanos, y también en el ordenamiento constitucional, la igualdad de todos los seres humanos ante la Ley, imperativo a esto es la exigencia de todos los Estados orientada a prohibir toda forma de distinción que se base en aspectos subjetivos de la personalidad humana; como su procedencia étnica, el color de su piel, el sexo, sus creencias religiosas o ideología política, la condición social, la posición económica; o cualquier otro criterio que pueda afectar, la efectiva tutela de su personalidad, por las normas constitucionales y legales, las que por efecto del reconocimiento de la igualdad, son aplicables de forma unánime en favor de todas las personas.

Carlos Moreno Piedrahíta, manifiesta también una posición acerca del derecho a la igualdad cuando escribe:

> *"Igualdad ante la ley, según la cual todos los ciudadanos deben recibir una aplicación directa de la Ley, sin distinción alguna, pues ella es*

una norma universal (igual para todas las personas, aplicable a todas ellas y no dirigida hacia una persona determinada) y abstracta (ya que no se dirige a una situación determinada, sino a todas las que encajen en el supuesto de hecho preestablecido en su texto).

Esta igualdad no sólo comprende un límite a la actuación del Poder Judicial sino también uno para el Legislativo y la Administración Pública, por lo cual, se habla que la igualdad ante la ley comprende: la igualdad en la ley y en la aplicación de la Ley.

La primera se refiere al trato dado en la ley, es decir, que el legislador no puede establecer distinciones arbitrarias e irracionales entre situaciones de hecho si estas no existen o si, existiendo, no son suficientemente relevantes para el Derecho desde el punto de vista de la razón; y, la igualdad en la aplicación de la ley considera que un mismo órgano no puede modificar el sentido de sus propios precedentes (irrazonablemente, sin dar una justificación racional y suficiente, sin fundamentarla), en casos iguales en los hechos"[11].

De acuerdo a la opinión antes presentada, la igualdad ante la ley, radica en el derecho de todos los ciudadanos de ser tratados sin distinción alguna frente a la aplicación de la Ley, puesto que la característica de norma universal que ésta tiene, obliga a que sea aplicada por igual a todas las personas.

La igualdad ante la Ley, garantiza que el Estado, está llamado a aplicar las normas jurídicas, con un criterio de equidad y de justicia, dando un tratamiento igualitario a todas las personas sometidas a ellas. Por lo cual

[11] MORENO PIEDRAHÍTA, Camilo, Consideraciones Básicas sobre el Derecho a la Igualdad, en http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_conten&view=article&id=5269:consideraciones-basicas-sobre-el-derecho-a-la-igualdad&catid=39:derechos-humanos&Itemid=420

se habla de que este bien jurídico comprende la garantía de ser tratado por igual ante la ley; y también ante la aplicación de ella.

Entonces es fácil entender que el Estado a través del poder legislativo, no podrá crear normas jurídicas destinadas a favorecer a un sector social en perjuicio de otro; ni que los órganos de administración de justicia, pueden adoptar un criterio jurídico al resolver un caso; y asumir otro distinto al momento de resolver otro que está relacionado con las mismas circunstancias procesales, esta actuación perjudicaría de modo evidente la igualdad ante la Ley.

Son suficientes los criterios conceptuales que se han anotado anteriormente, para concluir que la igualdad ante la ley, es el derecho fundamental, reconocido en la Constitución de la República y en los Instrumentos Jurídicos Internacionales, por el cual, todas las personas son consideradas con igualdad de criterio frente al dictado y aplicación de las normas jurídicas que rigen la vida de un Estado, y por lo mismo es contrario a este derecho toda forma de discriminación.

4.1.5. El Derecho a la Integridad Personal.

El hecho de que una persona sea discriminada en cualquier ámbito de su vida, causa un perjuicio moral, consecuentemente afecta su derecho a la integridad personal, esto sucede también en caso de que el criterio

discriminador sea aplicado en el ámbito laboral, por lo que es conveniente estudiar dentro de este marco conceptual, el derecho a la integridad personal.

Un concepto inicial acerca de la integridad personal, es el siguiente

> *"Como derecho fundamental, la integridad personal se relaciona al derecho a no ser objeto de vulneraciones en la persona física, como lesiones, tortura o muerte"*[12].

Es importante considerar en primera instancia que de acuerdo con la cita anterior, la integridad personal, tiene la categoría de derecho fundamental, y se relaciona principalmente con el derecho de la persona a no ser objeto de vulneraciones en su aspecto físico, que pueden ocasionarse a través de lesiones, tortura o muerte. Este concepto, no dice absolutamente nada, respecto a la parte moral, que integra también la integridad personal de un individuo.

Otro aporte respecto al derecho a la integridad personal, establece de forma textual:

> *"El derecho a la integridad personal es aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta. El ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral.*

[12] http://es.wikipedia.org/wiki/Integridad_personal

La integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales. La integridad moral hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones"[13].

En este caso, se cataloga inicialmente a la integridad personal como un derecho humano fundamental, que se origina en el respeto a la vida y en el sano desarrollo de la misma. Se afirma que el ser humano tiene derecho a su integridad tanto en lo físico, como en lo psíquico y lo moral. La integridad física, tiene que ver con la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, generando un estado de vida saludable para la persona.

La integridad psíquica, es en cambio la conservación de las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales; y, por fin, la integridad moral, tiene que ver con el derecho de las personas a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. Respecto a esto último, considero que la integridad moral, tiene que ver también con el derecho de la persona, a no ser atacada en su dignidad y su honra por las actuaciones de otros individuos.

En cuanto tiene que ver con la integridad personal del individuo, se debe tener en cuenta que ésta comprende tanto el aspecto físico como el aspecto moral de su personalidad, desde allí es considerada como un derecho, que

[13] GARZÓN ENRIQUE, Los Derechos Fundamentales, Editorial Bosch, Madrid-España, 2008, pág. 43.

es protegido constitucional y legalmente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Respecto a la concepción del derecho a la integridad personal, cito también la opinión de Guillermo Cabanellas, que la define tanto desde el punto de vista físico como moral, cuando señala:

> *"DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA. Se apoya el mismo en la protección elemental que surge del instinto de conservación, aún cuando quepan requerimientos contrarios; como más característico, el del combatiente, expuesto a heridas y a la muerte sin más que la orden superior que crea ese riesgo, y hasta solamente con la presencia en la zona de combate, y hoy en cualquier punto de un país en guerra, ante el alcance y estrago de las armas aéreas y nucleares.*
>
> *Su expresión positiva se encuentra en la represión prevista para los delitos contra la vida e integridad corporal; ya se trata de mutilaciones, que reducen el organismo y hasta suprimen algunas de sus funciones; o de heridas, que al mal físico agregan en ocasiones la secuela del perjuicio estético o permanente para el trabajo.*
>
> *Sin entrar en el campo penal, para amparar este derecho se limitan las intervenciones quirúrgicas sin el consentimiento del paciente o de su representante, de ser aquel menor o hallarse en estado de inconsciencia más o menos notoria"*[14].

Del concepto se deduce que la integridad física es un derecho que tiene estrecha relación con el instinto de conservación y protección del hombre, y busca reprimir todas aquellas conductas que puedan afectar el aspecto físico

[14] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 102.

de la persona o suprimir algunas de las elementales funciones del organismo de la misma, se evidencia la vulneración del derecho a la integridad física con la ejecución de conductas que causen lesiones, mutilaciones, etc.

Más adelante Cabanellas, se ocupa de estudiar la integridad moral, respecto a ella dice:

> *"DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL.- Menos concreto que el anterior y parónimo se revela este derecho, por resultar siempre de lo abstracto de encuadramiento legal o jurídico más difícil, por su propia naturaleza. Suele orientarse, como grado máximo a evitar la corrupción de los menores o la prostitución en todas sus variedades. Con vehementes contradictores, se concreta también con la censura de espectáculos públicos, a fin de evitar las "víctimas inocentes", ya que no cabe alegar sorpresa entre los que a ellos concurren atraídos por el señuelo de la audacia, el erotismo y la procacidad"*[15].

Discutible es el concepto antes transcrito en cuanto sólo hace referencia como sujetos vulnerables del desconocimiento del derecho a la integridad moral a los menores de edad, que pueden ser objeto de corrupción, instigación a la prostitución, etc.

Entonces la integridad moral en realidad es un derecho muy amplio que merece ser tutelado debidamente por el derecho, a través de la incorporación de normas que garanticen la convivencia social, en un ambiente de respeto a los derechos de los demás.

---

[15] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 103.

Dentro del ámbito laboral es indispensable garantizar el derecho a la integridad personal de los trabajadores, evitando toda forma de exclusión o discriminación, que perjudique las aspiraciones que tiene una persona de conseguir un trabajo a través del cual obtener su sustento particular y el de su familia.

Además, el derecho a la integridad personal de los trabajadores se pone en riesgo de vulneración cuando, como consecuencia de la verificación de un riesgo laboral, es decir al producirse un accidente de trabajo, el trabajador sufre un daño a su integridad física, al ser afectado por enfermedades o incapacidades sobrevinientes de uno de estos eventos. De igual forma está en riesgo la integridad psicológica del trabajador, especialmente cuando éste es objeto de un trato inhumano por parte del empleador, lo que le coloca en una situación de intranquilidad e inseguridad que le afecta emocionalmente e impide el normal desenvolvimiento de su personalidad.

En relación con el tema de estudio es evidente que al incorporarse en los procesos de selección de recursos humano requisitos de orden discriminatorio, se afecta el derecho a la integridad personal en el ámbito psicológico, de aquellas personas que pese a tener aptitud y capacidad para el desempeño de un trabajo, no son contratadas por no cubrir aquellas exigencias que rayan en discriminación, como por ejemplo el tener una determinada edad, el ser de un género determinado –hombre o mujer-, o el no tener una presencia física agradable para el criterio del empleador.

Es por tanto evidente que se afecta el derecho a la integridad personal en el ámbito psicológico, vulnerando en consecuencia las garantías que el Estado a través de normas constitucionales y legales reconoce a todas las personas.

4.1.6. El Derecho a la No Discriminación.

Para estudiar el derecho a la no discriminación, se debe partir de tener claro lo que es discriminar, y como esta acción se aplica a la convivencia e interrelación entre los seres humanos.

> *"La discriminación conceptualmente es una conducta sistemáticamente injusta y desigual contra un grupo humano determinado, discriminar consiste en privarle a un grupo humano de los mismos derechos que disfrutan otros.*
>
> *Esta discriminación puede revestir muchas formas dependiendo del criterio empleado por el ente discriminador (sujeto activo), así tenemos discriminación religiosa, racial, por razón de sexo, por extracción social, económica, política, lingüística y genética entre otras.*
>
> *La discriminación es un fenómeno basado en relaciones entre diversos grupos sociales, y tienen sus raíces en la opinión que un grupo tiene sobre otro.*
>
> *Estos grupos pueden ser parte de otros grupos sociales mayores o menores, incluso puede sufrir discriminación por más de una causa, (una mujer africana, puede ser discriminada por ser negra, extranjera y por ser mujer)"*[16].

[16] MARCHANT Jaime, La Discriminación y el Derecho a la Igualdad, en http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=167:la-discriminacion-y-el-derecho-a-la-igualdad-&catid=47:filosofia-del-derecho&Itemid=27

En efecto la discriminación, constituya una conducta absolutamente injusta y desigual que se adopta en contra de una persona o de un grupo de persona, privándole del ejercicio de los mismos derechos de los que gozan los demás integrantes de la sociedad.

La discriminación está basada en muchos criterios, o más bien prejuicios, en los que incurre quien ejecuta el acto discriminador; así puede estar basada en situaciones relacionadas con la procedencia étnica, el sexo, el color de la piel, la religión, la situación económica y social, la procedencia del individuo, su idioma, su forma de vestir, su salud; entre otros criterios en los cuales se basa la acción discriminatoria.

La discriminación como conducta humana también tiene su basamento, en las relaciones sociales que se generan entre los integrantes del colectivo social; y en la opinión que unas personas se forman de otras.

No siempre se puede identificar una sola causa de discriminación, es decir que la persona que sufre de un acto discriminador, puede ser relegada aduciendo diferentes motivos, como por ejemplo: que es homosexual, que tiene una situación económica incómoda, y que pertenece a una determinada nacionalidad.

Lo dicho hasta ahora, permite comprender a la discriminación, como el acto de relegar o impedir que una persona haga ejercicio de sus derechos, en razón de su condición individual o social.

Un elemento interesante, para entender la no discriminación, como un principio vigente, en todos los ordenamientos jurídicos, que tienen el objetivo primordial de crear normas jurídicas para la protección efectiva del ser humano, es el que se esboza en el siguiente concepto.

> *"El principio de no discriminación tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos. Todas las personas tienen iguales derechos e igual dignidad y ninguna de ellas debe ser discriminada en relación con otra.*
>
> *La discriminación impide el desarrollo pleno del potencial de la persona, mina la confianza en las virtudes de las sociedades democráticas y provoca exclusión social"*[17].

Muy clara es la opinión anterior, y permite establecer que el derecho a la no discriminación, tiene como finalidad primordial el garantizar que todas las personas, sean tratadas de forma igualitaria, en todos los ámbitos.

Este principio se basa en que todas las personas son reconocidas ante la Ley como iguales, y todas tienen igual dignidad; por lo tanto nadie puede ser discriminado en relación con otra personal.

En el caso del Ecuador, el derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido como un derecho de libertad de las personas en la Constitución de la República del Ecuador, estas normas serán analizadas

[17] http://www.ararteko.net/p_5_final_principal.jsp?codMenuPN=72&codbusqueda=109&codResi=1&layout=p_5_final_principal.jsp&codMenu=140&seccion=s_fdes_d4_v1.jsp&language=es

más adelante en el marco jurídico del trabajo, porque ahora se está abordando únicamente el estudio de los aspectos conceptuales relacionados con la problemática.

Al no aplicarse el principio de no discriminación, se coarta el desarrollo efectivo del potencial que la persona tiene; y de igual forma se coartan los principios democráticos que deben regir en una sociedad, además de ello se ocasiona la exclusión social, aspectos éstos que de ninguna manera están alineados al anhelo de desarrollo individual y colectivo que caracteriza a la civilización humana en la actualidad.

El derecho a la no discriminación radica por tanto, en el bien jurídico de la persona, a través de la cual se le brinda una tutela efectiva, con la finalidad de que no sea relegado o impedido de ejercer de manera expedita y amplia todos los derechos y facultades conferidas por las normas legales.

La no discriminación apunta a una aplicación justa de la Ley en beneficio de todos los integrantes de la sociedad, sin exclusión alguna.

Sin embargo pese a la importancia de la no discriminación, ésta no logra imponerse en las sociedades actuales, en donde aún existe la influencia de prejuicios arcaicos, los cuales conducen a que se adopten criterios discriminatorios en contra de algunas personas.

4.2. Marco Doctrinario.

4.2.1. El Derecho al Trabajo.

En cuanto al derecho del trabajo, para su estudio se debe en primer lugar delimitar el campo que este abarca, y para ello, vamos a enunciar algunas de las definiciones que se han dado de esta rama del Derecho a fin de, una vez estudiada su evolución histórica, analizar la naturaleza del Derecho del Trabajo y, quizá arribar a una definición que corresponda a dicha naturaleza.

Los puntos de vista desde los cuales se ha definido el Derecho del Trabajo son:

a) De acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, Trueba Urbina nos dice que:

> *"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reinvindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"*[18].

Mario de la Cueva, manifiesta que:

> *"El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"*[19].

---

[18] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 134.

[19] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 137.

b) Desde el punto de vista del sujeto, los profesores alemanes Hueck y Nipperdey expresan que el derecho del trabajo:

“es el derecho especial de los trabajadores dependientes", y en la misma línea, un manual reciente, publicado por el Ministerio del Trabajo de la República Federal Alemana, "el derecho del trabajo comprende las normas estatales y autónomas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores", como también el marco legal de las condiciones dentro de las cuales se ha de realizar el trabajo"[20].

c) Según el objeto, Rafael Caldera nos habla de:

"conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales"[21].

Alfredo Montoya Melgar dice que el Derecho del Trabajo es un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo.

d) Otros se refieren a la relación en sí misma. Y así el profesor español Pérez Botija define al Derecho del Trabajo como:

"el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo"[22].

---

[20] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 137.
[21] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 138.
[22] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 138.

Y los profesores Rivero y Savatier consideran al Derecho del Trabajo como:

> *"conjunto de reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo"*[23].

El tratadista mexicano Néstor de Buen nos habla de:

> *"Un conjunto de normas que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"*[24].

En la formulación de estos diversos conceptos hay nociones que se vuelven comunes en cada uno de ellos:

En primer lugar, el carácter protector del Derecho del Trabajo. Se trata de normas e instituciones que protegen a los trabajadores. Es, en una expresión más fuerte aún, a pesar de su sobriedad y de su aparente positivismo "el derecho especial de los trabajadores dependientes".

Su finalidad y objeto es la justicia social a través de la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores.

---

[23] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 138.

[24] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 133.

Los autores mexicanos, especialmente el Profesor Mario de la Cueva y Néstor de Buen, nos hablan de un derecho de la clase trabajadora.

La distinción entre preceptos legales y preceptos autónomos a los que se refieren los autores alemanes corresponde a la idea de que el Derecho del Trabajo es un derecho en expansión.

Las características señaladas, al mismo tiempo que nos definen el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, establecen sus límites.

Algunas definiciones nos hablan de normas que se aplican al "hecho social trabajo", de la "protección y tutela del trabajo", mientras autores como los profesores Hueck y Nipperdey al definir al Derecho del Trabajo como aquel derecho especial de los trabajadores dependientes. Lo limitan especialmente a la regulación de la relación de trabajo sin que tenga una aplicación al hecho mismo del trabajo en sus diversas manifestaciones.

Aquí se encuentra, quizá, lo esencial en la diferencia que algunos quieren ver entre "Derecho Social" y "Derecho del Trabajo". Dando al primero un campo de aplicación mucho más amplio.

Hay sin duda fenómenos que escapan a la normativa legal de aquello que llamamos "Derecho del Trabajo". Habrá que dilucidar si se trata de dos campos: uno más vasto, el del Derecho Social, dentro del cual se incluiría al

Derecho del Trabajo o, bien, si englobamos todas las normas legales que se aplican al hecho social trabajo bajo una misma denominación dentro de esta rama del Derecho.

Sea que analicemos su desenvolvimiento histórico, sea que nos atengamos a su contenido, el derecho del trabajo es un derecho protector de la parte más débil en la relación del trabajo: el trabajador. El "nuevo derecho" que se desarrolla al impulso de las luchas obreras, desprendiéndose poco a poco del derecho civil.

Reconocido el derecho a la coalición, recuperado el derecho a la organización, los trabajadores reivindican un estatuto autónomo que garantice una jornada de labor con el necesario descanso para que el obrero pueda dedicarse a actividades diversas, y un salario suficiente rodeado de las debidas garantías; normas en las que se encuadre el trabajo de las mujeres y los menores, víctimas de particular explotación en los inicios de la revolución industrial. La iniciativa no parte en todos los casos de los sindicatos. Nace, entre la función protectora del derecho del trabajo y su función tutelar del orden social existente, al que contribuyen disposiciones que limitan el derecho de coalición y de huelga, medidas protectoras del trabajador que a su vez corresponden a los intereses de los empresarios y la creación de una mentalidad que lo espera todo de la regulación estatal, sin hacer depender el desenvolvimiento del derecho del trabajo de la fuerza de la organización de los trabajadores. Y así afirma que como:

"Derecho de un país capitalista, son estas normas, conforme a su naturaleza, derecho de clase de tipo burgués"[25].

El carácter protector del Derecho del Trabajo, a su vez le lleva al maestro Mario de la Cueva a afirmar que es un "derecho de clase". Un derecho de la clase trabajadora dice Néstor de Buen. Esta interpretación divergente lleva a los profesores franceses Jean Rivero y Jean Savatier a rechazar estas tesis,

"Para los unos, es la clase obrera que habría impuesto el derecho del trabajo a la clase burguesa. Pero los adictos a la ortodoxia marxista, fieles al postulado según el cual el derecho general es la obra de la clase dirigente, no ven sino un derecho elaborado por la burguesía capitalista para perpetuar la explotación del hombre por el hombre"[26].

El Derecho al Trabajo, es en definitiva el que regula la actividad física o intelectual desarrollada por el hombre con la finalidad de satisfacer su necesidad de proveerse de forma digna su sustento, a través de la realización de labores lícitas. Es visto, debido al sistema capitalista en el que vivimos países como el Ecuador, como una forma de explotación por parte de los empresarios y dueños de la riqueza, ejercida en contra de los trabajadores, sin embargo no se debe dejar de bregar a objeto de alcanzar que en base a un ordenamiento justo se respete el derecho de todas las personas a contar con un trabajo digno.

---

[25] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 134.
[26] ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, pág. 134.

4.2.2. El Recurso Humano de una Empresa.

Las personas que son convocadas a un proceso de selección de trabajadores, se integran a forma parte del recurso humano de una empresa, por ende es necesario analizar brevemente, desde el punto de vista doctrinario, que es lo que comprende esta denominación.

Humberto Ruiz Calderón, manifiesta su opinión doctrinaria, respecto al recurso humano manifestando lo siguiente:

> *"El término "recurso" tiene por lo menos ocho acepciones. La que nos interesa, en este caso, refiere el término al "conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa." Si se une recurso a lo humano la finalidad es la creación de la vida misma, la satisfacción de las necesidades sociales y en un plano mas concreto la creación de riquezas (valores de uso y de cambio).*
>
> *El término de "recurso humano" es de uso relativamente reciente. En la actualidad sabemos que la capacidad humana para modificar el entorno social, crear nuevos productos comerciales, resolver los problemas del medio ambiente y hacer la vida diferente y mejor reside en las "cualidades" que tenga las personas de una determinada sociedad"*[27].

En el ámbito que concierne a la ejecución del presente trabajo, la denominación "recurso humano", sirve para hacer referencia al conjunto de personas que se hace necesario para la resolución de una necesidad, o para

[27] RUIZ CALDERÓN HUMBERTO, El Recurso Humano, Revista Frontera, Mérida – Venezuela, 2009, pág. 1.

desarrollar una empresa. Concretamente, hace alusión a las personas, cuyo contingente se hace necesario para cumplir un objetivo determinado. La finalidad, de contar con un recurso humano suficiente, y adecuado, es la de lograr satisfacer una necesidad específica, y lograr generar con ello, la riqueza.

Está relacionado también, el recurso humano, con la capacidad que tenemos las personas para modificar nuestro entorno, y vincularnos como parte de un proceso productivo, con la finalidad de generar nuevos productos, asumiendo también la responsabilidad de cuidar ese entorno, todo esto tiene que ver con las cualidades y la capacidad que poseen las personas que integran ese recurso.

Una segunda apreciación, en la que se va a sustentar el criterio operacional presentado en este trabajo acerca del recurso humano, es la siguiente:

> *"Cuando se utiliza en singular, "el recurso humano", generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización. Es sinónimo de "personal"."*[28]

Se empieza el análisis del criterio anterior, por su parte final, para entender que recurso humano es la frase que se utiliza con la finalidad de designar al personal; es decir a las personas que prestan sus servicios en calidad de empleados en una empresa u organización. A esto se debe agregar que el recurso humano, que presta servicios en favor de un empleador, siempre

[28] http://www.degerencia.com/tema/recursos_humanos

deberá delinear y ejecutar sus actividades, en pro de la consecución de los objetivos que persigue la empresa como una organización orientada a lograr la generación de beneficios económicos, tanto para el empleador como para los trabajadores.

Es importante concluir manifestando que en el ámbito estrictamente laboral, se entiende como recursos humano, al conjunto de personas que desarrollan o ejecutan el trabajo, es decir que cumplen con una actividad productiva en beneficio del empleador. Siempre debe observarse una estrecha relación entre la capacidad del recurso humano, los requerimientos de la actividad que deben cumplir, y los resultados obtenidos, esto permitirá garantizar la viabilidad de las expectativas del empleador, y también que el trabajador se desempeñe en un ambiente adecuado, que favorezca su desarrollo, y el de la empresa a la que pertenece.

4.2.3. El Proceso de Selección de Recurso Humano.

Para que un empleador pueda contar con trabajadores que cumplan con las expectativas por las que fueron contratados, es necesario que se desarrolle un proceso de selección del recurso humano, sobre éste se han recogido los siguientes criterios.

Luis Melo, acerca del tema que se está analizando, categóricamente menciona que:

"El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes"[29].

De acuerdo a la cita realizada, el proceso de selección, consiste en la serie de pasos ejecutados con la finalidad de seleccionar a las personas que deben ser contratadas. Este proceso inicia con la solicitud de empleo, y concluye cuando el empleador decida contratar a uno o varios de los solicitantes.

Otra opinión doctrinaria respecto a la selección del recurso humano, es la aportada por Antonio Salgado Barzallo, quien manifiesta lo siguiente:

"La selección es en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos "reclutados", u ofertados, los más adecuados para ocupar los cargos existentes en una empresa, con el objetivo de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del recurso humano, así como la eficacia en los procesos productivos de la organización"[30].

En este caso se considera que la selección de recurso humano, es el proceso destinado a escoger entre los candidatos que se han presentado dentro de un proceso de contratación de personal, aquellos que tengan el perfil más adecuado, para desempeñar los cargos o trabajos existentes en la empresa, el propósito de ese escogitamiento, es el de lograr aumentar la

[29] MELO, Luis, Proceso de Selección de Recurso Humano, Editorial Kapelusz, Buenos Aires-Argentina, 2003, pág. 42.
[30] SALGADO BARZALLO, Antonio, La Administración de Recursos Humanos, Editorial Sánchez, Bogotá-Colombia, 2006, pág. 32.

eficiencia en el desempeño del recurso humano, y la eficacia de los procesos de producción que se desarrollan en la empresa.

Concluyendo, de forma sencilla se puede definir el proceso de selección, como aquel que tiene por finalidad, realizar una convocatoria para la prestación de servicios en calidad de trabajador de una empresa, señalando ciertos requisitos que los postulantes deben cumplir, y una vez atendida esa convocatoria, analizar las cualidades de cada uno de los participantes, realizar la correspondiente selección, y determinar que persona será contratada por cubrir las expectativas de la empresa o empleador, que convocaron a ese proceso de selección.

4.2.4. Los Criterios de Selección de Recurso Humano.

Los procesos de selección de trabajadores por parte del empleador, o de recurso humano para una empresa, giran en torno a criterios, que sirven para determinar a los mejores postulantes, es decir que este proceso está basado en criterios de selección.

No se ha encontrado una apreciación doctrinaria precisa acerca de lo que son los criterios de selección, pero aplicando el sentido común y la crítica, y de acuerdo con las referencias que se han obtenido en este trabajo, sobre la selección de recurso humano, se precisa un concepto de criterios de selección, señalando que son las pautas o indicios que dan sustento para

establecer cuál de las personas que se presentan como postulantes para un trabajo cumplen con los requerimientos necesarios para el mejor desempeño del mismo.

Las empresas públicas y privadas y los empleadores, dentro de los procesos de selección, plantean un determinado perfil, que deberá ser cubierto por los aspirantes. El perfil, no es otra cosa que el conjunto de requerimientos básicos que debe cumplir la persona para ser seleccionada dentro de los postulantes, a objeto de que preste sus servicios a quien convoca dicha selección. Dentro del perfil básicamente suelen ubicarse requisitos relacionados con la experiencia y capacidad laboral, sin embargo en algunos casos se inserta también la exigencia de requisitos como la edad, el género, el estado civil, y la apariencia física de las personas que van a postular.

La siguiente es una lista de los criterios básicos que deben observarse en un proceso de selección, tomada de una guía elaborada por David Ripol Navarro, y destinada al estudio de aspectos relacionados con la administración, allí se menciona los siguientes requerimientos:

"- *Conocimientos, habilidades y destrezas, necesarias para llevar a cabo el trabajo.*
- *Estudios culminados, entrenamiento recibido y experiencia adquirida.*
- *Referencias laborales previas.*
- *Currículum vitae que incluya datos que permitan identificar y localizar a la persona que pretende el puesto"*[31].

[31] RIPOL NAVARRO, David, Proceso de Selección de Personal, Gestión Administrativa, Editorial Oxford, México D.F., 2004, pág. 21.

Como podemos observar en ninguno de los elementos anteriores se identifica el requerimiento de cualidades o requisitos relacionados con la apariencia física de la persona; los requerimientos anteriores únicamente están dirigidos a determinar la capacidad y la formación específica de la persona en relación con el puesto que va a desempeñar, criterio con el que concuerdo, pues los procesos de selección deben estar orientados a captar el mejor recurso humano, que contribuya con su capacidad y experiencia, a la consecución de los objetivos que persigue la empresa.

Desde mi punto de vista los criterios de selección, que deben aplicarse en todo proceso de escogitamiento de las personas que van a ser contratadas para desempeñar una actividad laboral, tienen que estar relacionados directamente con la capacidad, destrezas, preparación, experiencia, y conocimientos, suficientes para la tarea que les va a ser encomendada, de aquí están lejanos todos aquellos requerimientos que tienen que ver con condiciones como la edad, la presencia física, el sexo, entre otras.

La consecución del éxito dentro de una actividad productiva, y específicamente dentro de una empresa, que favorezca el desarrollo económico individual de sus miembros, de sus trabajadores, y contribuya también a lograr los propósitos que persigue la sociedad, que considera al trabajo como un derecho y un deber social, es justamente el propósito que debe guiar el proceso de selección de los trabajadores y del recurso humano con que cuente.

De allí que es importante reiterar el hecho de que la selección de personal no debe estar basada en la condición personal del individuo, es decir en su aspecto físico, su sexo, su condición social o económica, su religión, raza, etc., sino que debe orientarse de manera específica a determinar si posee la capacidad suficiente para asumir un puesto o un trabajo, vale recordar que constitucional y legamente la selección que entre varias personas se haga, de aquella que cuenta con un mejor perfil profesional y una mayor capacidad, no constituye discriminación, como sí lo son en cambio los criterios basados en la condición personal del trabajador.

4.2.5. Aspectos que deben ser exigidos en un proceso de selección de recursos humano.

Existen algunos aspectos que se deberían exigir en el ámbito de los procesos de selección desarrollados con la finalidad de contratar trabajadores, entre ellos de manera esencial tendría que requerirse lo siguiente:

Destrezas laborales. Hacen referencia a las habilidades que tiene una persona para el desempeño de un trabajo, este criterio de selección se aplica de manera especial para actividades laborales relacionadas con el desempeño de algún oficio, que requiere de parte del trabajador un arte para poder realizarlo.

Formación laboral. Este aspecto, requisito esencial en los procesos de contratación de recurso humano, se refiere al hecho de que el trabajador que postula para el ejercicio de un trabajo, debe demostrar que posee conocimientos, habilidades y domina la forma en que deben desarrollarse lo procedimientos que se emplean en la ejecución de la actividad laboral. Tiene que ver con la capacitación que ha recibido la persona para ejecutar el trabajo.

Mérito laboral. Este requisito está relacionado, con la posibilidad de que el trabajador aporte información, que le acredite como una persona que ha sido reconocida por el desempeño cabal de su actividad, los méritos que puede acreditar un trabajador, son garantía de su solvencia en el ejercicio de su actividad y también de la personalidad que le caracteriza en relación con sus patronos, sus compañeros de trabajo y las personas en general.

Capacidad Laboral. La formación, los méritos y las destrezas para ejecutar un trabajo, deben ser demostradas por el trabajador, ejecutando la actividad para que ha sido contratado, es decir debe demostrar que tiene la capacidad suficiente para apoyar el proceso de producción del que forma parte, demostrando de manera práctica, que puede desempeñarse de manera eficiente en el trabajo que le ha sido encomendado. Los elementos anteriores son los que deben primar en un proceso de selección orientado de manera objetiva a contar con un personal que desempeñe de manera eficiente el trabajo, y apoye el proceso productivo desarrollado por el empleador o por la entidad contratante.

4.2.6. Criterios discriminatorios que se aplican en los procesos de selección en el Ecuador.

Entre los criterios de orden discriminatorio, que se exigen en los procesos de selección laboral en el Ecuador, se encuentran los siguientes:

Procedencia étnica. Este es un requisito, que puede incidir en algunos casos en donde se limita los procesos de contratación a personas que provienen de un grupo social determinado, relegación que es injusta porque estaría relacionado con actitudes xenofóbicas y racistas, que no pueden tener lugar en los actuales momentos de desarrollo que vive la civilización de hoy en día.

Lugar de nacimiento. Es un requisito discriminatorio que perjudica especialmente a personas que provienen de lugares distintos a aquellos en donde se realiza el procedimiento de selección, situación que es injusta porque contradice el derecho a desarrollarse íntegramente que el Estado reconoce a todas las personas.

Identidad de género. Existen procesos de selección en los cuales es evidente el criterio discriminatorio que se aplica especialmente en contra de personas del género femenino, requiriendo para el desempeño del trabajo únicamente personal masculino, estas exigencias contradicen el rol protagónico que el género femenino ha alcanzado en los actuales momentos, donde son muchas las mujeres que han demostrado capacidad y fortaleza para desempeñar las más significativas funciones.

Identidad cultural. Socialmente se segrega a muchas personas, considerando las manifestaciones culturales, que han adoptado como parte de su identidad, así por ejemplo se relega de los procesos de selección a quienes forman parte de culturas urbanas, o tienen gusto especial por el rock, descuidado que estas situaciones no guardan relación directa con la capacidad que puede demostrar la persona en el desempeño de un trabajo.

Estado civil. Es un criterio discriminatorio que se aplica especialmente a quienes son de estado civil casado, con el objeto de evitar por parte del empleador obligaciones relacionadas con las cargas familiares que dependen del trabajador.

Idioma. Se trata de un criterio discriminatorio, pues se aplica en procesos de contratación donde no es absolutamente indispensable el dominio de un determinado idioma, debido a que en el área de influencia de la actividad laboral para la que se realiza el proceso de selección, es fácil la relación a través del empleo del idioma castellano. No obstante en algunos casos no debe entenderse como un criterio discriminatorio, sino como un requisito de solvencia, especialmente cuando el trabajador debe hablar otro idioma, como el inglés por ejemplo con la finalidad de relacionarse adecuadamente con las personas que requieren la prestación de servicios de la entidad contratante.

Religión. En la sociedad actual en la que se han proliferado tanto las sectas y grupos religiosos, es común observar la discriminación basada en estos

criterios, la cual se basa en el hecho de que quien postula para un trabajo, practica un credo distinto al del trabajador, lo que constituye elemento suficiente para negar la contratación.

Ideología y Filiación política. Estos son elementos discriminatorios que se ponen en evidencia especialmente dentro de la contratación de recursos humano, que se realiza en las entidades públicas, donde siempre se impone como criterio fundamental el hecho de que el trabajador que postula y a quien se le concede el trabajo sea de la misma línea política de las autoridades de la institución en la que va a trabajar. Esto tiene relación con viejas prácticas que no se han logrado desterrar y que no garantizan la eficiencia en las funciones realizadas por la administración pública en beneficio de la comunidad.

Pasado judicial. El requerimiento que se hace en casi todos los procesos de selección de personal, es que el postulante no tenga antecedentes penales, esto contradice de manera evidente el precepto constitucional según el cual el pasado judicial de la persona no debe ser considerado como un criterio de discriminación, no obstante son muchos los derechos que se limitan por el pasado judicial, olvidando que todos los seres humanos somos proclives a vernos inmersos en un proceso legal, sin que ello represente que tenemos responsabilidad en el acto ilícito que se nos imputa, y aún cuando la imputación fuere consistente, una vez pagada la pena por el delito cometido la persona recobra su derecho a la inocencia, y debe dársele iguales

oportunidades para el desempeño de una actividad laboral que dignifique su existencia.

Condición socioeconómica. Se trata de un criterio que no solamente se aplica en el ámbito laboral, donde es indiscutible que dentro de los procesos de selección de recurso humano, juegan intereses de orden económico, sino que tiene vigencia en el ámbito social, en donde las personas que no tienen acceso a una posición económica aceptable, son relegadas en muchos aspectos de su vida.

Condición migratoria. El Ecuador es un país, que alberga a muchas personas de otras nacionalidades, provenientes de países como Colombia, Perú, Cuba, entre otros; la nacionalidad y la condición migratoria de aquellas hace que sean relegadas de la posibilidad de contar con un trabajo digno que les permita subsistir. En muchos casos se les contrata, para someterles a una explotación económica injusta e ilegal, a sabiendas de su condición de ilegales. Este aspecto debería ser regulado de mejor manera en un país que proclama la ciudadanía universal como es el caso del Estado ecuatoriano.

Orientación sexual. Se ha reconocido por parte del Estado ecuatoriano, muchos derechos a las personas que pertenecen a las minorías sexuales, es decir a quienes se declaran abiertamente como, lesbianas, homosexuales, transexuales, bisexuales, o gais; por lo que esta situación relacionada con su libertad sexual, no puede ser un criterio discriminatorio para que ellas puedan acceder a un trabajo, que les permita su sustento. Sin embargo en

la sociedad prejuiciada que se vive en la actualidad, son muchos los casos de discriminación laboral que se dan por esta causa.

Estado de salud, discapacidad, portar VIH. Se ha agrupado estos tres criterios de discriminación, porque los tres tienen un elemento común que es la afectación del normal funcionamiento del organismo humano. En muchos casos se requiere dentro del proceso de selección, que el postulante cumpla requisitos como presentar certificados médicos de no ser portador de enfermedades venéreas, o del virus de inmunodeficiencia adquirida. También se aplica la discriminación en contra de las personas con discapacidad, que pese al mandato constitucional y legal existente para su incorporación al ámbito laboral continúan siendo relegadas en sus oportunidades de trabajar y ganarse dignamente su sustento.

Diferencia física. Finalmente se debe señalar que otro de los criterios discriminatorios que se aplican de manera evidente en la sociedad ecuatoriana dentro de los procesos de selección laboral, es aquel que tiene que ver con la apariencia física de la persona, pues la conocida frase “buena presencia”, aparece en casi todas las listas de selección de trabajadores, excluyendo a aquellos que para el empleador no cumplen con este requisito, que en nada garantiza la competencia para el desempeño de un trabajo, sino que obedece a la superficialidad con que en muchas veces se pretende disfrazar la real condición de una empresa o institución. Es decir este requisito desde ningún punto de vista es garantía suficiente de eficiencia, por lo que no debería ser incorporado en los procesos de selección.

4.3. Marco Jurídico.

4.3.1. En la Constitución de la República del Ecuador.

En la Constitución de la República, que es la norma suprema, en el ordenamiento jurídico vigente en el Estado ecuatoriano, en relación con la problemática de estudio, se establecen las siguientes disposiciones.

> ***"Art. 11.-****El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*
>
> *…2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades"*[32]*.*

La anterior que es la primera norma que en el texto constitucional se identifica por su relación con el derecho a la igualdad, determina que para el ejercicio de todos los derechos reconocidos a los seres humanos, se aplicará como principio que todos los seres humanos son iguales, y que aplicando esa igualdad gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Se empieza a perfilar en el precepto que se comenta, el principio de la no discriminación, que nace a partir del reconocimiento que todos los seres humanos, por el hecho de ser sujetos de derechos y obligaciones, deben ser tratados como iguales.

[32] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, pág. 2.

Es importante aquí, hacer una breve referencia a la igualdad entre desiguales o principio de discriminación positiva, el cual se aplica a los casos en que las personas afectadas por alguna circunstancia que les hace distinta a las demás, deben ser tratadas con un criterio de igualdad y dársele las mismas oportunidades tanto en el ámbito público como privado. Esto se ha hecho evidente en el Ecuador, en el caso de las personas con discapacidad, a quienes se ha pretendido equiparar en la mejor forma como ha sido posible, en la oportunidad de acceso a los derechos que constitucional y legalmente les corresponden.

Siguiendo con el estudio de las normas previstas en la Constitución de la República del Ecuador, se debe hacer mención de los derechos que el Estado reconoce a las ecuatorianas y ecuatorianos, en esta ámbito, y en relación con el tema que se estudia, se establece lo siguiente:

> *"Art. 61.-Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:*
>
> *7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional"*[33].

El precepto constitucional de la cita, determina que todos los ecuatorianos, sin exclusión alguna, gozan del derecho a desempeñar empleos, con base

[33] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, pág. 15.

en los méritos y capacidades, y en aplicación de un sistema de selección y designación, caracterizado por su transparencia, equidad, democracia, que garantice la participación; en los cuales se apliquen criterios de equidad, paridad e igualdad de oportunidades.

Por lo tanto uno de los derechos que nos asiste a todos los ecuatorianos es el de poder participar en igualdad de condiciones, en el desempeño de empleos, cuyos procesos de selección y contratación, se base en los méritos y capacidades, que tienen quienes pretenden conseguir el empleo, y sobre la base de un sistema de selección, cuyas cualidades pueden resumirse en transparencia y equidad, criterios que lamentablemente no se cumplen en todos los procesos de selección y asignación de empleos que se realizan en el Ecuador.

La igualdad ante la Ley, y el derecho a no ser discriminados, se reconocen como uno de los derechos de libertad, que tienen todas las personas, así la Constitución de la República del Ecuador, en su parte pertinente, de forma textual consigna lo siguiente:

> *"Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:*
>
> *… 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación"*[34]*.*

[34] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, pág. 16.

De acuerdo a lo establecido en la norma anterior, todas las personas, gozan del derecho a ser considerados, desde el punto de vista formal y material y a no ser discriminados. Es por esta garantía que todos los seres humanos, sin exclusión alguna deben ser considerados iguales ante la Ley, y también ante los organismos encargados de ejecutar los preceptos contenidos en las normas legales. De esto se deduce que la discriminación, no podrá ser aplicada en perjuicio de ninguna persona, y no deberá ser un criterio aplicable, a la decisión de autoridad alguna. Es decir que conforma a la norma anterior, la discriminación, no se justifica ni es aceptable, en Ecuador.

Pese a la importancia que tiene el contenido de la norma constitucional que se está analizando, en la sociedad ecuatoriana existen muchas circunstancias, que hacen posible determinar que aún sus integrantes, estamos afectados por prejuicios, que nos hacen actuar, con criterios discriminatorios, en el convivir social, y en los diferentes ámbitos de la vida colectiva.

Finalmente, en el análisis de las normas constitucionales que tienen una relación directa con la problemática, vale citar y comentar el siguiente artículo, que prohíbe la discriminación en los procesos de selección laboral.

> *"Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.*

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores"[35].

El artículo citado empieza reconociendo los derechos de la juventud ecuatoriana en el sentido de que los integrantes de este sector social, tiene derecho a participar de manera activa dentro de los procesos de producción, y también en las labores de autosustento desarrolladas en el plano familiar, y de las iniciativas comunitarias de desarrollo, con esta finalidad el Estado, debe impulsar las condiciones y oportunidades necesarias para cumplir este propósito.

[35] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, pág. 104.

Para que sea posible el desarrollo del derecho a al trabajo en las comunidades, pueblos y nacionalidades el Estado debe adoptar, las medidas específicas con el objeto de eliminar las formas de discriminación que puedan afectarles, reconociendo y apoyando sus formas de organización para el trabajo, y garantizando que puedan acceder en igualdad de condiciones al empleo.

Además es posible de acuerdo con el inciso tercero de la disposición constitucional citada, que se ejecute el trabajo autónomo y el ejecutado por cuenta propia, el cual deberá ser reconocido y protegido por el Estado cuando se desarrolle en espacios públicos permitidos por la Ley. Con esta finalidad, se prohíbe toda forma de confiscación de productos, materiales, y herramientas de trabajo.

Es sumamente interesante en especial, lo señalado en el penúltimo inciso del artículo que se cita, pues allí claramente se determina que los procesos de selección laboral, deben basarse en requisitos relacionados con la habilidad, destreza, formación, méritos y capacidad de los trabajadores. Además se concreta la prohibición, de que en dichos procesos, se apliquen criterios discriminatorios que puedan afectar la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

La norma constitucional anterior es de enorme trascendencia dentro del estudio que se está ejecutando, pues es por la vigencia de aquel precepto

que en el Ecuador está prohibido la aplicación de cualquier criterio discriminador en el proceso de selección de trabajadores, sin embargo pese a la existencia de este claro mandado, aún en la sociedad ecuatoriana, los empleadores continúan exigiendo, al seleccionar a los trabajadores, el que éstos cumplan requisitos que resultan discriminatorios y por tanto contrario a los derechos fundamentales de las personas.

4.3.2. En los Instrumentos Jurídicos Internacionales.

Pero no sólo es interés del Estado ecuatoriano, el evitar que la discriminación, pueda afectar la vigencia de los derechos de las personas, ésta es una preocupación que ha determinado la incorporación de normas al respecto en instrumentos jurídicos internacionales, que tienen vigencia en nuestro país, entre ellos, se deben analizar de manera puntual los siguientes:

DECLARACIÓN UNIVERSAL DERECHOS HUMANOS

Esta Declaración que contiene las bases fundamentales del reconocimiento de los derechos humanos, a nivel mundial, en la parte pertinente, relacionada con la igualdad de las personas ante la Ley, manifiesta el siguiente precepto.

> *"Art. 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección*

contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"[36].

No deja duda la norma anterior, respecto a que todas las personas, son iguales ante la Ley, y por lo mismo deben ser protegidos de manera igual por sus normas. Se prohíbe además, todo comportamiento de discriminación y toda conducta que pueda provocarlo. De esta manera se ratifica, que en el contexto universal se ha aceptado a la igualdad ante la Ley como un derecho fundamental de las personas que debe ser aplicable en todos los ámbitos, de manera especial en el laboral, pues el trabajo es una condición inherente al desarrollo de la personalidad de los seres humanos, de allí que debe ser ejercido en condiciones de igualdad.

CONVENIO 111 DE LA OIT:RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN).

Este instrumento jurídico de carácter internacional, fue suscrito y ratificado por el Estado ecuatoriano, el 10 de julio de 1962, desde esa fecha se mantiene en vigencia hasta hoy.

Las normas de este convenio que tienen relación con el objeto de estudio son las siguientes:

"Art. 1.-1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en

[36] http://www.un.org/es/documents/udhr/

motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas, para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.3. A los efectos de este Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo"[37].

El precepto contenido en el artículo, permite establecer que se conoce como discriminación, toda forma de exclusión o preferencia, que se base, en la raza, color, sexo, religión, entre otras situaciones; y que tenga como finalidad afectar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación.

Elemento más que suficiente, es el anterior, para entender que la discriminación en el ámbito laboral, significa la anulación de oportunidades en el ámbito laboral, basada en argumentos relacionados con la condición personal del trabajador.

Es importante dejar claro, que la distinción o preferencia, que se haga en un proceso de selección, y que esté basada en la calificación del trabajador por

[37] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

sus aptitudes para el desempeño del trabajo, no pueden ser considerados como discriminación.

Para evitar la discriminación respecto del ejercicio del empleo u ocupación, el Convenio que se está analizando impone algunas obligaciones para los Estados miembros, así tenemos:

> *"Art. 2.- Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto"*[38].

Por lo tanto, el Ecuador, al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, y suscriptor del convenio que se está analizando, está en la obligación de llevar a cabo una política, en el ámbito nacional, orientada a promover la existencia de condiciones y de prácticas, destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral. De esta forma se logrará evitar cualquier forma de discriminación.

La obligación anterior no ha sido coherentemente asumida por el Estado ecuatoriano, pues aun cuando en la Constitución de la República del Ecuador, se establece normas destinada a evitar que se apliquen criterios de discriminación, que afecten la dignidad, la igualdad, y la integridad personal

[38] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

del ser humano, no se ha desarrollado un marco legislativo laboral orientado a garantizar de forma efectiva el cumplimiento de esa norma constitucional.

Además de ello las entidades comprometidas con el ámbito laboral, en el país, no han desarrollado y aplicado las políticas pertinentes para evitar que la discriminación, y los criterios con que se provoca la misma, tengan vigencia en los procesos de selección y contratación en el ámbito laboral, es por eso que aún se evidencian problemas como el estudiado en el presente trabajo de investigación.

4.3.3. En el Código del Trabajo.

La única norma que en el Código del Trabajo, hace referencia a la igualdad y no discriminación, es la siguiente:

> *"Art. 79.- **Igualdad de remuneración.-** A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración"*[39].

Como se puede entender, por efecto de la vigencia de la norma anterior, en el Ecuador, se aplica el criterio de igualdad formal en relación con la

[39] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 26.

remuneración, por lo mismo está vigente el principio de que a igual trabajo corresponde igual remuneración, y respecto de aquello no se puede aplicar ningún criterio discriminatorio, basado en condiciones como nacimiento, edad, sexo, color, origen social, religión, filiación política, etc.

Sin embargo son criterios que si inciden en la fijación de una remuneración justa, la especialización y práctica que demuestre el trabajador al ejecutar la actividad para la que ha sido contratado, respecto a estos elementos no se puede presentar objeción alguna, puesto que es justo que quien demuestra mayor capacidad y rendimiento reciba también una remuneración acorde a ello.

4.3.4. En la Legislación Comparada.

La preocupación por garantizar los derechos de los trabajadores, no es un patrimonio único del Estado ecuatoriano, pues los demás países, también tiene normas jurídicas orientadas a legislar este particular, por ello para analizar lo concerniente a la forma en que se regula la igualdad de los trabajadores en otras legislaciones, se ha considerado pertinente citar y analizar las siguientes referencias.

4.3.4.1. Código del Trabajo de la República de Chile.

En la legislación laboral chilena, respecto a la igualdad de los trabajadores, el Código del Trabajo, menciona lo siguiente:

“Art. 2.- Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno.

Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios"[40].

El artículo citado, empieza reconociendo la función social del trabajo, y la libertad para contratar, principios que está incorporado también en el caso de la Constitución de la República del Ecuador; además de ello consagra que las relaciones laborales, entre empleadores y trabajadores, se basarán siempre en el trato digno de la persona.

Se considera en la legislación chilena, que los actos discriminatorios, son contrarios a los principios que inspiran las leyes laborales en ese país; tales actos son todas aquellas conductas que impliquen alguna forma de distinción, exclusión o preferencia, basados en motivos relacionados con las características físicas, los dogmas, ideologías, preferencias sexuales, y más aspectos propios de la personalidad; y que sean argumentados con la

[40] http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf

finalidad de anular o por lo menos restar las posibilidades de acceso al trabajo y a la ocupación.

Sin embargo, se deja absolutamente claro que las distinciones o preferencias que se hagan con base a las calificaciones exigidas para un empleo específico no pueden ser consideradas como discriminación.

Por lo tanto, en la legislación laboral de Chile, existe un aspecto diferenciador frente al Código del Trabajo ecuatoriano, el cual está en el hecho de que en aquella legislación si se incorpora de forma expresa el principio de igualdad de los trabajadores, prohibiendo toda forma de discriminación que pueda afectar el pleno acceso al trabajo, como una derecho fundamental de la persona.

4.3.4.2. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

También se recurrió al análisis de la legislación laboral vigente en Colombia, en la cual también existe una norma que guarda relación con el problema, que se estudia en este trabajo, la que está contenida en el siguiente artículo:

> *"ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley"*[41].

[41] http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html

A través de la disposición anterior, se asienta en forma clara como un principio de la legislación laboral colombiana, el que todas las trabajadoras y los trabajadores son iguales ante la Ley, y que por lo tanto, tienen derecho a la misma protección y garantías.

Además de ello el artículo citado, prohíbe expresamente cualquier forma de distinción, basada en aspectos de carácter intelectual o material de la labor que se vaya a desempeñar, o por razones relacionas con el género o sexo de la persona.

Entonces, en el caso de Colombia, se incorporan preceptos que no han sido considerados aún en el Código del Trabajo del Ecuador, consecuentemente en ese país se protege de forma más eficiente, la vigencia del derecho a la igualdad y a la no discriminación de los trabajadores; propósito que también debería cumplirse en el caso de la legislación laboral ecuatoriana, ya que por los vacíos e inconsistencias existentes en ese aspecto, aún se continúan dando conductas discriminatorias que afectan los derechos de los trabajadores.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales.

En la ejecución de esta investigación, fue necesario el concurso y utilización de algunos materiales como por ejemplo los que se detallan a continuación:

- Libros relacionados con el tema.
- Artículos de opinión tomados de la prensa.
- Computadora.
- Calculadora.
- Grabadora.
- Internet.
- Medios de transporte.
- Escritorio.
- Papel.
- Lápices.
- Borradores.

5.2. Métodos.

En el proceso de investigación se aplicará el método científico. Puesto que se plantean algunas hipótesis con el objeto de orientar el camino a seguir para el desarrollo de la investigación sociojurídica propuesta, pues partiendo

de la hipótesis se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la problemática, para luego verificar si se cumple el supuesto hipotético, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

Como métodos auxiliares contribuyeron en esta investigación el método inductivo que permitió a partir de premisas de carácter particular, tener una idea global acerca de la problemática investigada. De igual forma se empleó el método deductivo, para desde una concepción general del problema de estudio, enfocar cada uno de sus aspectos particulares, es decir dividir la problemática en sus partes.

El método bibliográfico, fue utilizado para la recopilación de material bibliográfico relacionado con cada una de las categorías conceptuales, doctrinarias y jurídicas, que forman parte del acopio teórico de la investigación.

El método descriptivo, se empleó en la descripción de los comentarios personales elaborados respecto de cada uno de los conceptos doctrinarios así como también de las normas jurídicas que constan en la revisión de literatura del trabajo.

El método documental, fue de singular valía en la elaboración del marco referencial de la tesis, por cuanto se recopilaron y escogieron algunos documentos que tienen relación con la situación problemática que es abordada en este trabajo.

En la presentación y análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo se utilizó el método analítico, que permitió determinar el alcance de las opiniones aportadas por las personas encuestadas y entrevistadas, así como relacionarlas con el objeto de estudio, este método hizo posible también el análisis de los criterios doctrinarios recopilados sobre cada uno de los conceptos que forman parte del sustento teórico de la investigación.

Otro método utilizado fue el sintético, que facilitó concretar los resultados obtenidos en el proceso de desarrollo del trabajo ejecutado, y los comentarios teóricos presentados en la investigación.

En la parte correspondiente al estudio de campo, se aplicó el método empírico a objeto de obtener las opiniones de personas relacionadas con la temática investigada; y el método estadístico, que hizo posible proyectar los resultados obtenidos a través de frecuencias y porcentajes ordenados en las respectivas tablas, y representados en gráficos estadísticos que permitieron realizar el análisis interpretativo, y llegar a la correspondiente elaboración de las conclusiones, recomendaciones y de la propuesta que consta en la parte final del trabajo.

5.3. Técnicas y Procedimientos.

En el trabajo de campo para la obtención de datos fácticos acerca de la problemática estudiada, se procedió primero a seleccionar una muestra al azar de treinta abogados en libre ejercicio profesional, quienes laboran en la

ciudad de Loja, ellos dieron sus criterios en una encuesta que estuvo orientada a recabar sus opiniones acerca de la temática propuesta, de igual forma se aplicó la entrevista a un número de cinco personas que desempeñan funciones relacionadas con el tema estudiado, entre ellas: Juez Provincial del Trabajo, Inspector del Trabajo, Abogados, y dirigentes de asociaciones de trabajadores, éstos datos sirvieron para la verificación de los objetivos planteados y para la contrastación de la hipótesis propuesta.

El desarrollo del presente informe final está regido principalmente por lo dispuesto en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, en su artículo 151 y más disposiciones pertinentes.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la Encuesta.

De acuerdo a la planificación de la metodología presentada en el proyecto de investigación, como técnica utilizada con la finalidad de obtener información fáctica acerca de la problemática, y de la forma en que la misma se manifiesta en la sociedad ecuatoriana, se decidió hacer uso de la encuesta.

Se elaboró un formulario con cinco preguntas, todas relacionadas de forma directa con el objeto de estudio, una vez estructurada la encuesta, se procedió a escoger una muestra de treinta abogados, que fueron encuestados al azar. Esta población pertenece a igual número de profesionales del derecho que se desempeñan en el libre ejercicio de su profesión en el distrito judicial de loja.

La realización del trabajo de aplicación de la encuesta se desarrolló de forma directa es decir que personalmente se acudió a cada una de las oficinas particulares y las dependencias en donde laboran las personas encuestadas, quienes manifestaron una excelente disposición, para contestar las interrogantes planteadas, por eso fue posible que se obtenga la información que se presenta a continuación, de acuerdo al orden de las preguntas que se formularon.

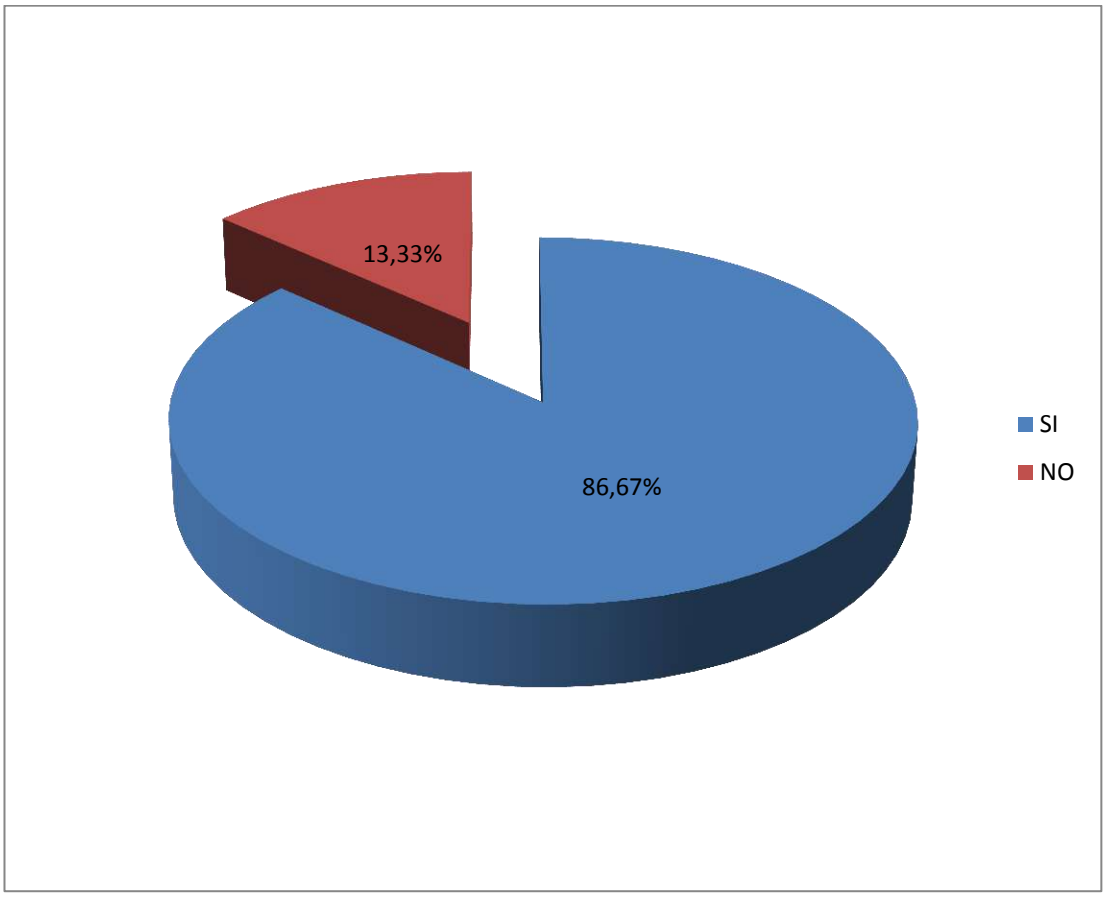
PREGUNTA N° 1: ¿La Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de los ecuatorianos, a no ser discriminados en el ámbito laboral, por criterios como edad, sexo, condición física, u otras situaciones que afectan a su persona?

CUADRO N° 1

RESPUESTA	F	%
SI	26	86.67
NO	4	13.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas
ELABORADO POR: Gabriel Alejandro González Herrera

GRÁFICO N° 1



ANÁLISIS:

Respecto a la primera pregunta planteada, se obtiene el criterio de veintiséis profesionales del derecho encuestado, que corresponden al 86.67% de la población, quienes contestan positivamente la interrogante, es decir admiten como cierto, que en la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce el derecho de las personas, a no ser discriminadas en el ámbito laboral, por criterios como la edad, el sexo, la condición física u otra situación que pueden afectar a su persona. De su parte, cuatro encuestados, que representan el 13.33%, dan una respuesta negativa, de acuerdo a su criterio, no se garantiza el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, en la Constitución de la República del Ecuador.

INTERPRETACIÓN:

El estudio realizado en la parte inicial del marco jurídico de la revisión de literatura, permite establecer que la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que el derecho al trabajo podrá ser ejercido por todas las personas, sin que puede aplicarse criterio discriminatorio alguno. A partir de esto se puede colegir que el criterio acertado es el manifestado por la mayoría de las personas investigadas que dan una respuesta afirmativa a la pregunta que se les formuló. El criterio de quienes contestan negativamente la pregunta planteada, no tiene un fundamento legal, puesto que existen normas constitucionales expresas que reconocen el derecho de las personas a no ser discriminadas en el ámbito laboral.

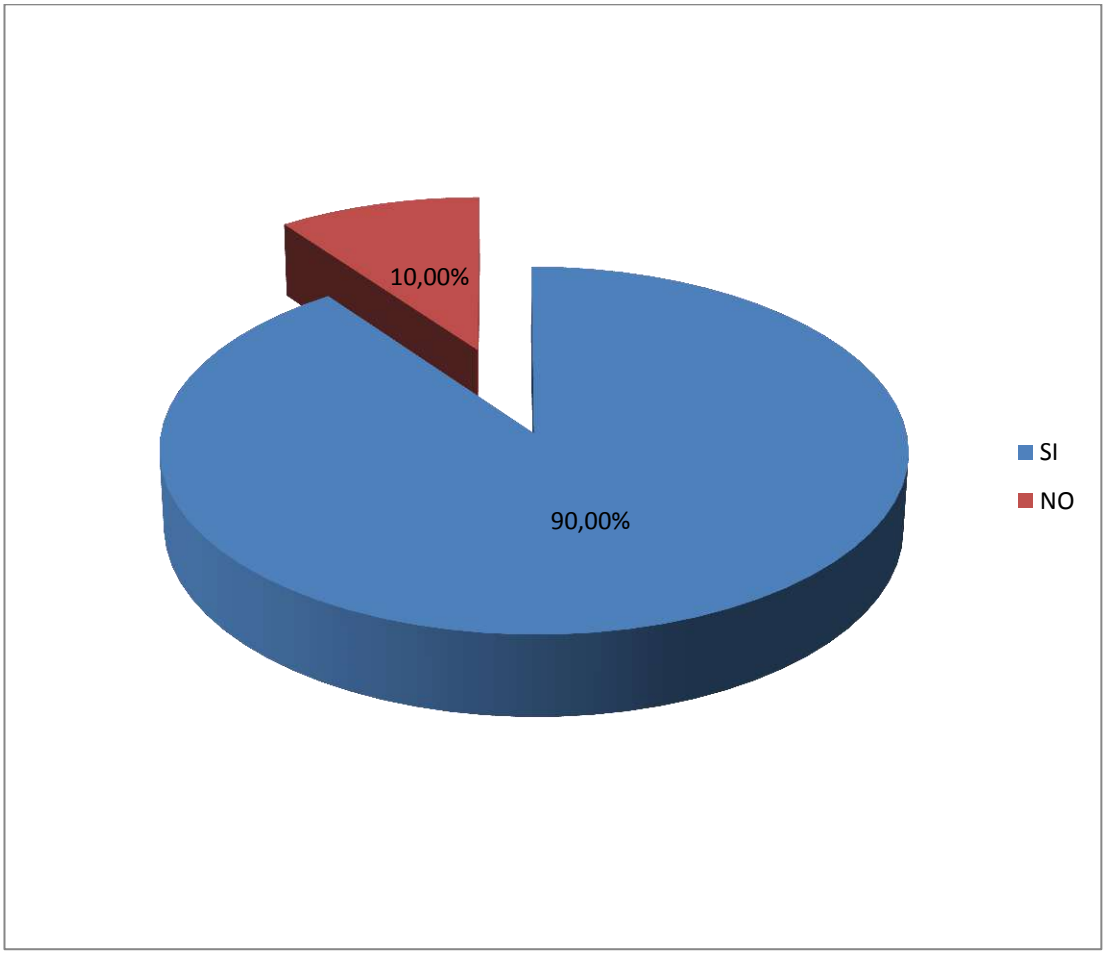
PREGUNTA N° 2: ¿Considera usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?

CUADRO N° 2

RESPUESTA	F	%
SI	27	90.00
NO	3	10.00
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas
ELABORADO POR: Gabriel Alejandro González Herrera

GRÁFICO N° 2



ANÁLISIS:

De acuerdo con la información obtenida en la pregunta anterior, se establece que veintisiete encuestados, es decir el 90% del total de personas participantes en la encuesta, dan una respuesta positiva, es decir aceptan que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores. Existen de otra parte, las opiniones de tres encuestados, quienes representando un 10% de la población investigada, dan una respuesta negativa, es decir que de acuerdo con su criterio, en los procesos de selección convocados por los empleadores, no se incorporan requisitos que contemplen criterios discriminatorios para los trabajadores.

INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en esta pregunta, hacen posible establecer que en los procesos de selección de personal, que son convocados por parte de los empleadores, en la sociedad ecuatoriana, se incorporan requisitos que constituyen exigencias discriminatorias para los trabajadores. La opinión de quienes contestan negativamente la interrogante, no tienen un sustento fáctico por cuanto en la realidad, se puede evidenciar que en los diferentes procesos de selección, y especialmente en las convocatorias realizadas con esta finalidad, se establecen requisitos discriminatorios, que afectan la oportunidad de acceder a un trabajo digno.

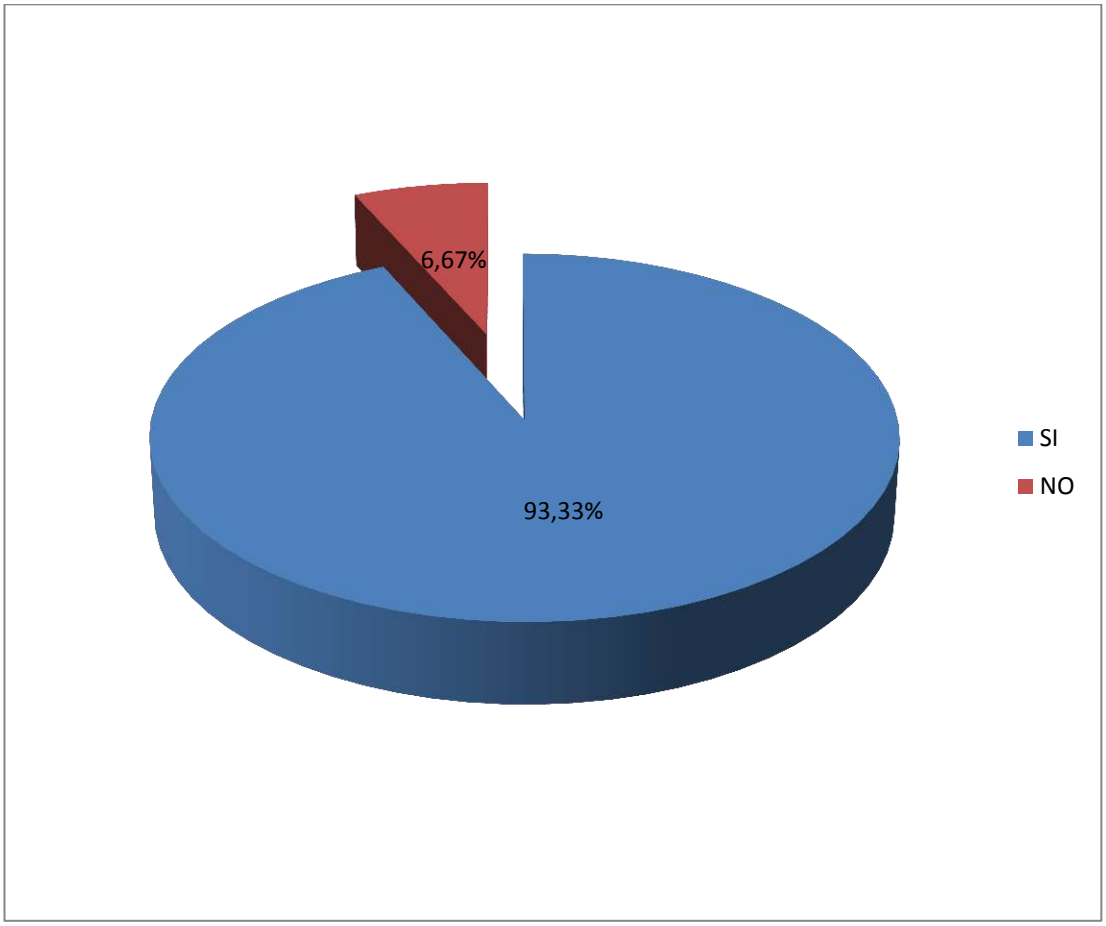
PREGUNTA N° 3: ¿Cree usted, que al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?

CUADRO N° 3

RESPUESTA	F	%
SI	28	93.33
NO	2	6.67
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas
ELABORADO POR: Gabriel Alejandro González Herrera

GRÁFICO N° 3



ANÁLISIS:

Veintiocho de las treinta personas que participaron de la encuesta, que representan al 93.33% de la población investigada, contestan que al exigirse requisitos discriminatorios, dentro de los procesos de selección de personal, convocados por los empleadores, se afecta el derecho a la igualdad formal y a la integridad personal, que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador. De otra parte, está la opinión de dos encuestados que representando un 6.67% señalan, que la exigencia de requisitos discriminatorios, dentro de los procesos de selección de recurso humano, no afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, que están garantizados en la Constitución de la República.

INTERPRETACIÓN:

Es evidente que todo criterio que contemple una especie de discriminación en contra de una persona, es atentatorio a su derecho a ser considerado igual ante la ley; de igual forma resulta contradictorio con la integridad personal del ser humano, el ser discriminado, frente a los demás respecto de su oportunidad de acceder a un trabajo, para el que está capacitado. Las reflexiones anteriores, permiten confirmar la validez del criterio pronunciado por la mayoría de los encuestados. Respecto a quienes contestan negativamente la interrogante, se debe manifestar que esta opinión no tiene sustento, ya que la discriminación, por naturaleza afecta la integridad personal y es contraria a la igualdad ante la Ley.

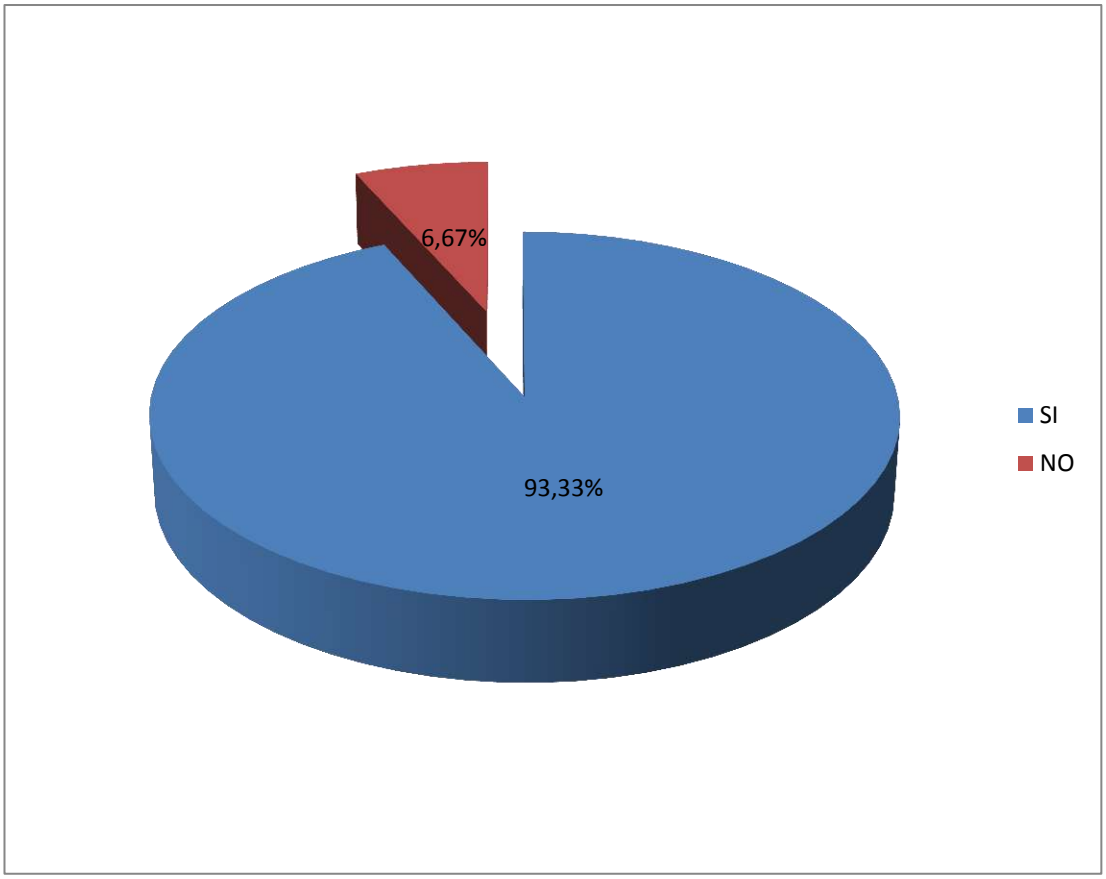
PREGUNTA N° 4: ¿Según su criterio, la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?

CUADRO N° 4

RESPUESTA	F	%
SI	28	93.33
NO	2	6.67
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas
ELABORADO POR: Gabriel Alejandro González Herrera

GRÁFICO N° 4



ANÁLISIS:

Veintiocho profesionales del derecho participantes en la encuesta que corresponden al 93.33%, manifiestan que la actitud del empleador que exige requisitos, relacionados con la personalidad del postulante, como por ejemplo: buena presencia, límite de edad; es contradictorio con el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en la de destreza, formación, mérito y capacidades. Por su parte, dos encuestados, que alcanzan el 6.67% del total de la población que participó de la encuesta, dan una respuesta negativa, es decir consideran que la exigencia de requisitos relacionados con la personalidad del aspirante a conseguir un trabajo, no contradice la norma constitucional según la cual los procesos de selección laboral, contratación, y promoción, se sustentará en requisitos relacionados con la capacidad del trabajador..

INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar, la mayoría de las personas investigadas, dan una respuesta positiva a la interrogante, es decir aceptan que existe una contradicción entre la exigencia de requisitos relacionados con las cualidades personales del trabajador o trabajadora, como presencia física, edad, sexo, etc., y la norma establecida en la Constitución de la República del Ecuador, según la que los procesos de selección tendrán que estar orientados a determinar la aptitud y capacidad para el desempeño del trabajo.

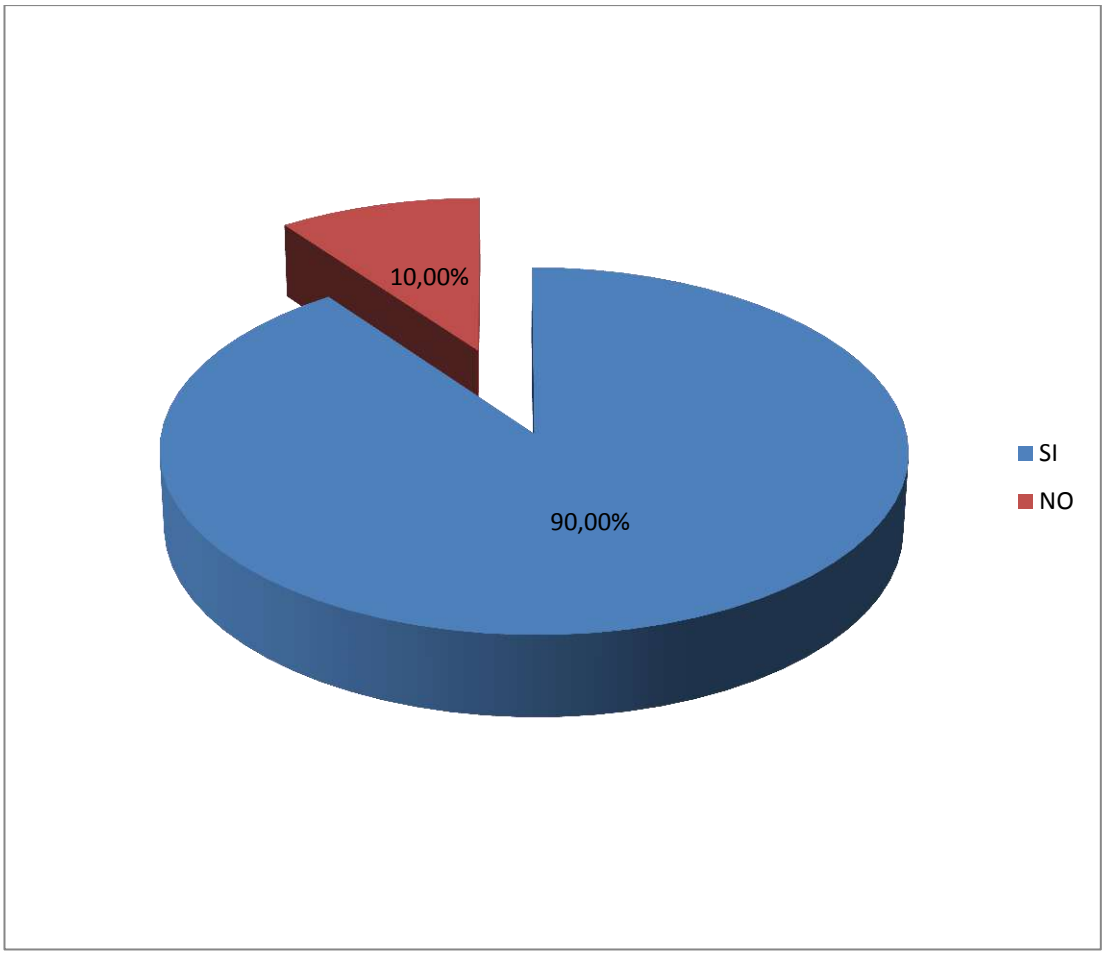
PREGUNTA N° 5: ¿Debería reformarse el Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?

CUADRO N° 5

RESPUESTA	F	%
SI	27	90.00
NO	3	10.00
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas
ELABORADO POR: Gabriel Alejandro González Herrera

GRÁFICO N° 5



ANÁLISIS:

Veintisiete personas encuestadas, que corresponden al 90% de la población investigada, dan una respuesta positiva a esta pregunta, es decir están de acuerdo con que debería realizarse plantearse una reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de que se incluyan sanciones para los empleadores, que exijan el cumplimiento de requisitos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores. Tres profesionales que alcanzan el 10% de la población, consignan un criterio negativo es decir no están de acuerdo con que se realice una reforma al Código del Trabajo, con el propósito de que se incluya una sanción para los empleadores, que dentro de los procesos de selección de trabajadores incorpore como exigencia, el cumplimiento de requisitos que sean discriminatorios.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la información que se obtiene en esta última pregunta de la encuesta se puede determinar que la mayoría de las personas investigadas están de acuerdo con que se plantee una reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de que se incorporen disposiciones que señalen como una prohibición del empleador la exigencia de requisitos discriminatorios, y que también señale las sanciones a imponerse a quienes incurren en este tipo de conducta. En cuanto a la opinión negativa, tenemos que es absolutamente mayoritaria y obedece al criterio de los encuestados, que al responder las preguntas anteriores, lo hacen sin un sustento legal y fáctico adecuado.

6.2. Opiniones obtenidas en la Entrevista.

Además de haber recurrido al uso de la técnica de la encuesta, se decidió también aplicar la entrevista, esto con la finalidad de poder recabar la opinión, de quienes en razón de la función o trabajo que desempeñan actualmente tienen un conocimiento cercano respecto a la problemática de estudio.

En este caso la población de personas entrevistadas fue de cinco, igualmente escogidos al azar, entre los cuales se destacan: Juez Provincial de Trabajo de Loja, Abogados en Libre Ejercicio, Inspectores de Trabajo, entre otros.

Las opiniones que se obtuvieron de quienes tuvieron la gentileza de participar en la entrevista, se presentan a continuación, de acuerdo al orden en que se ejecutaron las mismas.

PRIMERA ENTREVISTA A JUEZ PROVINCIAL DE TRABAJO

1. ¿Cree usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?

Es evidente al observar en las convocatorias, que hacen especialmente empresarios del sector privado, para procesos de selección de personal, que se exigen requisitos como la presencia física, un límite de edad, esto resulta discriminatorio sin lugar a duda.

2. ¿Al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?

Toda forma de discriminación afecta el derecho a la igualdad formal reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, y también vulnera la integridad personal, pues la persona que se siente marginada o rechazada, sufre un perjuicio de orden sicológico y moral, que en muchos casos le obliga a apartarse de la posibilidad de conseguir un trabajo.

3. ¿Considera usted, que la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?

En muchos de los casos se prefiere la presencia física, a la experiencia y capacidad profesional que pueda tener una persona, además en los proceso de contratación priman muchos intereses, que están lejos de garantizar el cumplimiento cabal de las obligaciones asignadas al trabajador, pues los postulantes en algunas ocasiones no logran cubrir las exigencias propias del trabajo para el que son contratados.

4. ¿Sería conveniente que se haga una reforma al Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?

Yo creo, que es indispensable que se haga una reforma con la finalidad que se respete el derecho a la igualdad establecido en la Constitución de la República del Ecuador, y que la selección de personal no esté basado en

criterios discriminatorios, sino en requisitos objetivos que permitan aportar al aparato productivo y consecuentemente al desarrollo del país.

SEGUNDA ENTREVISTA A ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO

1. **¿Cree usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?**

El requerimiento de personal y de trabajadores, se hace público a través de medios de comunicación, como la prensa por ejemplo, allí es común observar la exigencia de requisitos, que son discriminatorios, por ejemplo si se desea contratar una secretaria, un requisito exigido en casi todos los casos es la buena presencia, lo que no siempre garantiza la eficiencia de la persona contratada.

2. **¿Al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?**

La igualdad es contraria a la discriminación, por tanto al exigir este tipo de requisitos se está afectando ese derecho, y de igual forma la persona discriminada se siente moralmente atacada en su integridad, entonces estos derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, son afectados directamente.

3. **¿Considera usted, que la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de**

selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?

Claro, es necesario garantizar que las actividades productivas sean desempeñadas por personas que tienen capacidad y formación, esto es independiente de cualquier condición física, que pueda tener el trabajador, por lo tanto al exigir requisitos como los que usted menciona, se está afectando el principio establecido en la Constitución de la República, por lo cual la selección, contratación y promoción en el ámbito, tiene que basarse en la destreza, formación, mérito y capacidad, que tiene el trabajador.

4. **¿Sería conveniente que se haga una reforma al Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?**

La actuación de los empleadores orientada a exigir requisitos discriminatorios, atenta contra la Constitución de la República del Ecuador, por eso debe ser prohibida, y quien no acata dicha prohibición tiene que ser sancionado, de allí entonces que resulta pertinente que se hagan las reformas necesarias al Código del Trabajo, en ese sentido.

TERCERA ENTREVISTA A DIRIGENTE DE ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS "ISIDRO AYORA"

1. **¿Cree usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?**

Las oportunidades de trabajo que existen en el país son escasas, y es más difícil acceder a ellas cuando el empleador exige requisitos que son

discriminatorios, y que no tienen que ver con la capacidad que podemos tener quienes nos presentamos como candidatos para un determinado trabajo.

2. ¿Al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?

La Constitución manda que ninguna persona puede ser discriminada por razones como edad, sexo, discapacidad, enfermedad, por lo que al establecerse requisitos discriminatorios se afecta el derecho a la igualdad; respecto a la integridad personal, creo que también se afecta, porque la persona que es rechazada por no cumplir con un requisito discriminatorio, se va a sentir mal y esto afecta su integridad moral.

3. ¿Considera usted, que la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?

Claro que sí, pues no se busca capacidad y eficiencia, sino más bien tratar de dar una imagen a la empresa, basada en la presencia física, en la juventud, y se deja de lado la preparación y experiencia que debe tener quien desempeña un trabajo.

4. ¿Sería conveniente que se haga una reforma al Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?

Yo creo que sí, los trabajadores necesitamos ser protegidos en nuestros derechos, y las personas que pretenden acceder a un trabajo digno, tiene que contar con el respaldo de una norma legal, que impida la exigencia de criterios discriminatorios.

CUARTA ENTREVISTA A INSPECTOR DEL TRABAJO

1. ¿Cree usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?

Pese a que está prohibido por la Constitución y la Ley, aún se puede evidenciar especialmente en el caso de los empleadores del sector privado, la exigencia de requisitos que son discriminatorios para los trabajadores, esta es una realidad que no se puede negar, puesto que existe este problema en todas las ciudades del país.

2. ¿Al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?

Claro, si se exige por ejemplo un límite de edad, son discriminadas de poder acceder a ese trabajo todas las personas mayores a ese límite; o si se exige que el postulante sea hombre, cuando se trata de una actividad que perfectamente puede ser desempeñada por mujeres, también hay una discriminación de género, que no tiene una justificación legal. En consecuencia quienes están impedidos de participar en ese proceso de selección sufren un perjuicio moral que afecta su integridad personal.

3. ¿Considera usted, que la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?

Hay empleadores que se preocupan mucho por la imagen, más que por la eficiencia con que su empresa puede servir a sus usuarios, de allí entonces que se exige requisitos que tienen que ver más con la imagen empresarial, que con la eficiencia y capacidad, por lo tanto se contraría y se incumple el principio que se estableció en la Constitución de la República en el sentido de que los procesos de selección, contratación y promoción en el ámbito laboral, tienen que estar orientados a garantizar la destreza, formación, mérito y capacidades del trabajador.

4. ¿Sería conveniente que se haga una reforma al Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?

Yo pienso que la reforma es necesaria, y que debería ser tomada en cuenta en los proyectos que se discuten actualmente en la Asamblea, pues es necesario desterrar prejuicios que aún existen en el sector empresarial y de empleadores, y garantizar que todas las personas tengan acceso a los procesos de selección, en donde una vez demostradas sus capacidades, puedan acceder a un trabajo digno, para lograr esto debe incorporarse como prohibición exigir requisitos discriminatorios y por supuesto señalar la sanción a que se hará acreedor quien incurre en la inobservancia de esa prohibición.

QUINTA ENTREVISTA A ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO

1. **¿Cree usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?**

La discriminación es evidente en los procesos de selección en el sector privado, esto se confirma leyendo la prensa en donde todos los requerimientos de orden laboral, contemplan requisitos discriminatorios; e incluso para ingresar a ser servidor público, a veces se imponen límites, que afectan la posibilidad de que todos podamos acceder en igualdad de condiciones a un proceso de selección, para tener la oportunidad de calificar para un trabajo.

2. **¿Al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?**

Toda forma de discriminación se opone a la igualdad de las personas reconocida en la Constitución de la República del Ecuador, y también es atentatoria contra la integridad personal, ya que quien se siente discriminado sufre una afectación psicológica y moral.

3. **¿Considera usted, que la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?**

El principio constitucional al que usted hace referencia, busca lograr la consolidación de una cultura de capacitación y formación, a través de la cual se logren resultados eficientes en el proceso productivo, esto evidentemente

es ajeno a la exigencia de requisitos discriminatorios, que no siempre son garantía de la capacidad con que la persona puede desempeñar su trabajo.

4. ¿Sería conveniente que se haga una reforma al Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?

Particularmente pienso que debería hacerse la reforma que usted sugiere, esto a objeto de evitar la discriminación de las personas que aspiran a obtener un trabajo; y también de lograr que la selección de los trabajadores, basada en criterios objetivos de capacidad y eficiencia, contribuya al desarrollo individual, empresarial y social.

COMENTARIO A LAS ENTREVISTAS:

Las personas entrevistadas, como respuesta a la primera pregunta emiten su criterio en el sentido de que dentro de los procesos de selección de personal, que son convocados por los empresarios y empleadores, se evidencia la incorporación de requisitos, que constituyen criterios discriminatorios para los trabajadores.

Dando sus criterio respecto al cuestionamiento realizado en la segunda pregunta de la entrevista, las personas entrevistadas consideran que al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, y también el

derecho a la integridad personal, justificando este criterio, manifiestan que al sentirse relegados y sin la oportunidad de participar en dichos procesos de selección, la persona sufre una afectación moral y psicológica, consecuentemente si hay vulneración del derecho a la integridad personal.

Las personas entrevistadas, manifiestan que la conducta del empleador, que dentro de los procesos de selección de personal, exige de los postulantes el cumplimiento de requisitos como buena presencia, límite de edad, u otros relacionados con su condición personal, es contrario al principio establecido en la Constitución de la República del Ecuador, según el cual los procesos de selección deben basarse en requisitos relacionados con las destrezas, la formación, el mérito y la capacidad demostrada para el desempeño del trabajo.

Finalmente las personas entrevistadas de forma contundente, manifiestan su criterio positivo, en torno a que sería conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de incorporar como prohibición al empleador, la exigencia dentro de los procesos de selección de requisitos discriminatorios, y que se establezca también la sanción que ha de aplicarse a quien incumpla esta prohibición de orden legal.

Es decir, con los criterios manifestados por las personas entrevistadas en este trabajo, se confirma la problemática estudiada en el mismo, y la necesidad de plantear una solución legal, que radica en el planteamiento de la correspondiente propuesta al Código del Trabajo.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos.

Los objetivos que fueron planteados para verificarse de acuerdo a la información obtenida en el desarrollo de esta investigación, son los siguientes:

OBJETIVO GENERAL:

- **Estudiar desde el punto de vista crítico, jurídico y doctrinario, el derecho a la no discriminación de las personas en el ámbito laboral, en la legislación ecuatoriana y las opiniones que los tratadistas nacionales e internacionales han elaborado al respecto.**

Este objetivo se verifica porque en la revisión de literatura se hizo un análisis pormenorizado, de orden conceptual acerca del derecho a la no discriminación, aplicada al ámbito laboral, y de igual forma se sustentó el estudio de esta temática, sobre la base de criterios doctrinarios elaborados por tratadistas nacionales e internacionales, y del estudio de las normas pertinentes contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, Instrumentos Jurídicos Internacionales, el Código del Trabajo, y la Legislación Comparada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- **Determinar que en la sociedad ecuatoriana, dentro de los procesos de selección de recurso humano que realizan los empleadores, se aplican criterios discriminatorios respecto de los requisitos que deben cumplir las personas que pretenden acceder al trabajo.**

El primero de los objetivos específicos que se ha planteado en este trabajo se verifica positivamente, pues las respuestas que se han obtenido de parte de las personas encuestadas a la segunda pregunta que se les formuló; y también de parte de los entrevistados como respuesta a la primera interrogante planteada, sirven para establecer que dentro de los proceso de selección de personal convocados por los empleadores en la sociedad ecuatoriana, se aplican criterios respecto a los requisitos que deben cumplir las personas que pretenden acceder al puesto, que implican discriminación. Además sirve para confirmar este objetivo, la vivencia, que en forma muy próxima podemos tener todos los ecuatorianos, al acudir a la lectura de las convocatorias a selección de personal, que se realizan por los diferentes medios de comunicación, en donde es posible observar, la exigencia de requisitos discriminatorios, que afectan el acceso al trabajo para las personas que no cumplen con aquellas cualidades, y que consecuentemente no pueden presentarse en calidad de postulantes a la realización de la actividad productiva que se va a contratar.

- **Establecer que los criterios discriminatorios incorporados en los proceso de selección contradicen el principio de que los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades, establecido en la Constitución de la República del Ecuador.**

El segundo objetivo específico que se planteó en la presente investigación, se justifica también porque en la cuarta pregunta de la encuesta y tercera de la entrevista, se logra corroborar, que la opinión de los encuestados y entrevistados, es de que al establecerse criterios discriminatorios en los procesos de selección se contradice el principio establecido en la Constitución de la República del Ecuador, de que dichos procesos deben basarse en la exigencia de requisitos relacionados con las habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades, que deben poseer quienes pretenden ser contratados para la realización del trabajo.

- **Realizar el planteamiento de una Propuesta Jurídica, consistente en un Proyecto de Reforma al Código del Trabajo, orientado a sancionar a los empleadores que exijan el cumplimiento de requisitos discriminatorios dentro de los procesos de selección de recurso humano.**

La información que se ha obtenido en la quinta pregunta de la encuesta y en la cuarta pregunta de la entrevista, sirven para dar por verificado en forma

positiva este objetivo, pues allí encuestados y entrevistados, coinciden en la necesidad de que se incorpore una reforma al Código del Trabajo, con el propósito de evitar que en los procesos de selección de trabajadores, se incorporen requisitos que puedan ser discriminatorios.

Es preciso señalar también que en la parte final del trabajo se realiza la presentación de una propuesta jurídica de reforma que tiene la finalidad de incorporar en el Código del Trabajo, la prohibición a los empleadores, en el sentido de que no puedan exigir requisitos que sean discriminatorios en los procesos de selección, y que señale además las sanciones aplicables a quienes no respetan esa prohibición.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

La hipótesis que se planteó en el correspondiente proyecto de investigación, con la finalidad de contrastarla de acuerdo a los resultados obtenidos en el desarrollo del mismo, señala lo siguiente:

En la sociedad ecuatoriana dentro de los procesos de selección convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios, que afectan el derecho a la igualdad formal y contradicen el principio constitucional que los proceso de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades; por lo que es necesario, reformar el Código del Trabajo, incluyendo sanciones para

los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos.

La hipótesis planteada se confirma en primer lugar, porque los resultados obtenidos en la segunda pregunta de la encuesta y la primera de la entrevista, hacen posible determinar que la opinión de las personas encuestadas y entrevistadas, es de que dentro de los procesos de selección que se convocan por parte de los empleadores, en la sociedad ecuatoriana, se incorporan requisitos que constituyen criterios discriminatorios.

Además, las personas encuestadas al responder la tercera pregunta que se les planteó, de forma mayoritaria señalan que los criterios discriminatorios identificados en los procesos de selección de personal, afectan el derecho a la igualdad formal y a la integridad de los trabajadores; esta opinión es ratificada por las personas entrevistadas que de forma unánime aceptan tal vulneración.

De igual forma, las personas encuestadas, respondiendo a la cuarta interrogante que se les presentó, señalan de forma mayoritaria, que el proceso de selección basado en criterios discriminatorios, afecta el principio constitucional de que la selección de trabajadores, se hará sobre requisitos relacionados con las destrezas, formación, mérito y capacidades de los postulantes. Respecto a esto, el criterio absoluto de las personas entrevistadas, es de que efectivamente existe dicha contradicción, entre la

exigencia de requisitos discriminatorios, y la exigencia constitucional de que los proceso de selección de trabajadores, se basen en su capacidad para el desempeño del trabajo.

Finalmente vale mencionar que la gran mayoría de las personas encuestadas, y todos los entrevistados aceptan que es conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo, para incorporar como una prohibición del empleador, el exigir en los procesos de selección de los trabajadores, el cumplimiento de requisitos discriminatorios, y para señalar también las sanciones que deberán imponerse a los empleadores que no acatan esa prohibición.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.

Entre los argumentos de orden jurídico que sirven para justificar el planteamiento de la Propuesta Jurídica de Reforma al Código del Trabajo, que se presenta en la parte final de la investigación, deben anotarse principalmente los siguientes.

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce como un principio fundamental para el ejercicio de los derechos, que todas las personas somos iguales, y tenemos los mismos derechos, deberes y oportunidades. Además de ello ratifica que uno de los derechos de libertad de las personas, la igualdad formal y material y la no discriminación. De igual forma, es la

misma Constitución de la República del Ecuador, la norma suprema, que señala que los procesos de selección laboral, estarán sustentados en garantizar la capacidad, la destreza, formación, y méritos de la persona; mas no en criterios de orden discriminatorio, que puedan afectar su dignidad e integridad personal, y el derecho a la igualdad.

Así mismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, expresa como un principio de derecho aplicable a nivel internacional, que todas las personas somos iguales ante la ley, y que queda prohibida toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la existencia de los seres humanos.

Siguiendo con el análisis de la normativa internacional, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación, expresamente prohíbe que cualquiera de los Estados suscriptores, como es el caso del Ecuador, permita que se apliquen en los procesos de selección y contratación de los trabajadores criterios discriminatorios, inherentes a la condición física o a la personalidad del postulante, ratificando además que dichos procesos han de estar orientados a confirmar la capacidad y preparación suficiente del trabajador para el desempeño de la actividad laboral, para la que va a ser contratado.

En la normativa jurídica de orden laboral de otros países, como es el caso de Chile y de Colombia, cuyas legislaciones han sido consideradas para el

análisis del derecho comparado, en este trabajo, se observa que un principio fundamental es la igualdad de los trabajadores y la prohibición de la discriminación, que pudiera darse en los procesos de contratación.

A los comentarios anteriores, que sirven de argumento jurídico, para sustentar la propuesta jurídica de reforma que se presenta en el presente trabajo de investigación, deben sumarse los criterios de las personas encuestadas y entrevistadas, que permiten de manera contundente establecer que, en los procesos de selección de personal que se realiza por parte de los empleadores en la sociedad ecuatoriana si se aplican criterios discriminatorios, que afectan la igualdad formal y la integridad personal de los trabajadores, y que contradicen de manera directa los criterios bajo los cuales han de realizarse los procesos de selección laboral de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador.

Todos los criterios antes presentados, sirven de forma suficiente, para sustentar como una necesidad objetiva, el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, que prohíba la aplicación de criterios discriminatorios en los procesos de selección de los trabajadores, y que además sancione a los empleadores que exijan como requisitos para optar por un trabajo, el cumplimiento de requerimientos que puedan influir en cualquier forma de discriminación entre los postulantes.

8. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se ha llegado en el presente trabajo son las siguientes:

- En la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 2 del artículo 11, se reconoce formalmente el derecho de las personas, a no ser objeto de discriminación, por criterios como edad, sexo, condición física, u otras situaciones que afectan a su persona, en el ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral.

- El Código del Trabajo, en su artículo 79, incorpora una norma que prohíbe la discriminación, en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole, sin embargo este precepto es aplicable únicamente en relación con la remuneración, más no con la posibilidad de acceder a la ejecución de un trabajo.

- En los procesos de selección de personal que son convocados por los empleadores, en la sociedad ecuatoriana, es evidente la incorporación de requisitos, relacionados con criterios discriminatorios, que afectan a los trabajadores, como edad, sexo, entre otros.

- La exigencia de requisitos discriminatorios, dentro de los procesos de selección de personal, en la que incurren los empleadores, afecta el derecho a la igualdad ante la ley, y a la integridad personal, reconocidos en favor de todas las personas por la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 66.

- Los empleadores, al exigir que se cumpla por parte de los trabajadores requisitos como por ejemplo: buena presencia, límite de edad, estado civil; están incurriendo en una conducta que contradice la vigencia del principio constitucional, por el que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en criterios de destrezas, formación, mérito y capacidades de los trabajadores.

- La exigencia de requisitos discriminatorios por parte de los empleadores en los procesos de selección de recurso humano, contradicen e manera directa el principio de igualdad formal y material, y el derecho a la no discriminación que están reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador.

- Los elementos de orden teórico y los resultados obtenidos en la investigación de campo, permiten concluir que existe la necesidad de que se haga una reforma al Código del Trabajo ecuatoriano orientada, a incorporar como una prohibición para los empleadores el exigir requisitos que sean discriminatorios, y de igual forma establecer la sanción que se aplicará a quienes incurran en el incumplimiento de esa prohibición.

9. RECOMENDACIONES.

Como recomendaciones o alternativas, frente a la problemática que ha sido estudiada en el presente trabajo investigativo, se plantean las siguientes:

- A las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, que asuman con responsabilidad su deber de capacitarse y formarse de manera permanente para el desempeño de la actividad laboral, de modo que tengan mayores probabilidades de poder ejercer al desempeño de un trabajo digno que les permita satisfacer sus necesidades, las de su entorno familiar, y también contribuir al progreso de la sociedad.

- A las empleadoras y empleadores ecuatorianos, con la finalidad de que se concienticen a cerca de la importancia de fundamentar los procesos de selección, contratación y promoción laboral en los méritos, capacidades, destrezas y experiencia que tienen los trabajadores, y no en criterios discriminatorios que pueden afectar los legítimos derechos que tiene quienes forman parte de la fuerza productiva del país.

- A las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y a las Delegaciones de esta Cartera de Estado, en las diferentes provincias del país, con la finalidad de que se desarrollen actividades destinadas a determinar el cumplimiento del derecho a la igualdad y la no

discriminación de los trabajadores, y a crear una conciencia de respeto a los derechos laborales, por parte de los empleadores.

- Al Gobierno Nacional, para que a través del Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Inclusión Económica y Social, y demás entidades gubernamentales, realicen campañas permanentes de capacitación y formación en el ámbito laboral, incluyendo también la difusión de los derechos de los trabajadores, y las obligaciones de los empleadores, de manera que la relación jurídica laboral, esté basada en la equidad, el respeto y la justicia lograda a través del reconocimiento y aplicación efectiva de los derechos de los sujetos que intervienen en esa relación.

- A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, para que se estudie y analice pormenorizadamente la propuesta jurídica que se presenta en este trabajo, con la finalidad de que si es considerada pertinente se la incluya en el Código del Trabajo, a objeto de garantizar efectivamente el derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores ecuatorianos.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho a la igualdad de todas las personas ante la ley;

QUE, como principio en el que se fundamenta el derecho al trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, establece que en los procesos de selección, contratación y promoción laboral no se aplicarán criterios de discriminación; sino que se atenderá a la capacitación, destreza, formación, méritos y capacidades del trabajador;

QUE, en instrumentos jurídicos internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano, vigentes en la actualidad, se reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en el acceso al empleo;

QUE, en los procesos de selección convocados por los empleadores en la sociedad ecuatoriana, se incorpora el cumplimiento de requisitos, que contemplan criterios discriminatorios en contra de los trabajadores, y que contradicen el principio constitucional de que dichos procesos se

basarán en la capacidad del trabajador, para el desempeño del trabajo; y,

QUE, el Código del Trabajo no contiene disposiciones orientadas a proteger de forma efectiva el derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores;

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del artículo 120 dela Constitución de la República, resuelve expedir la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Inclúyase luego del Art. 7, el siguiente artículo innumerado:

“Art. ... .- Igualdad y no discriminación.- Las trabajadoras y los trabajadores, serán considerados como iguales ante la Ley. En los procesos de selección, contratación y promoción laboral, no podrán aplicarse criterios discriminatorios que afectan el derecho a la dignidad, la igualdad ante la Ley, y la integridad personal. Se considerarán como discriminatorios todos aquellos criterios basados en razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni en cualquier otra distinción, personal o

colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en el ámbito laboral.

No se considerará como discriminación, la distinción basada en criterios de calificación, respecto de las aptitudes del trabajador para el desempeño del trabajo que le va a ser asignado".

Art. 2.- Inclúyase luego del literal l) del Art. 44, el siguiente literal:

"ll). Exigir en los procesos de selección, contratación y promoción laboral, al trabajador, el cumplimiento de requisitos discriminatorios basados en razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni en cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales.

Art. 3.- Inclúyase luego del inciso tercero del artículo 628, un inciso que diga lo siguiente".

"El empleador que incurra en la prohibición establecida en el literal ll) del artículo 40 de este Código, será sancionado con el cierre temporal de 15 días la empresa y en caso de entidades públicas será causal de destitución

del funcionario que incurra en este numeral y una multa equivalente de una a cinco remuneraciones básicas unificadas”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Quedan derogadas todas las normas que en su contenido se opongan a la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL: Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado a los …….., días, del mes de …….., del año ……, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República el Ecuador, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano.

f). Presidente **f). Secretario**

10. BIBLIOGRAFÍA

1. AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral Teórico y Práctico Jurisprudencia, Práctica Forense del Juicio Laboral, Cuenca-Ecuador, 2009.

2. ÁLVAREZ Berenice, Los Derechos Fundamentales de las Personas, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2009.

3. ANDRADE Santiago, GRIJALVA Agustín, STORINI Claudia, La Nueva Constitución del Ecuador, Estado, Derecho e Instituciones, Editorial Corporación Editora Nacional, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador, 2009.

4. BUSTAMANTE Fuentes, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.

5. CABANELLAS, Guillermo, Diccionario, Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.

6. CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum Editores, S.A., Quito-Ecuador, 2012.

7. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.

8. CHANAMÉ ORBE, Raúl, Diccionario de Derecho Constitucional, Editorial Adrus, Lima-Perú, 2010.

9. GARZÓN ENRIQUE, Los Derechos Fundamentales, Editorial Bosch, Madrid-España, 2008.

10. http://es.wikipedia.org/wiki/Integridad_personal

11. http://www.ararteko.net/p_5_final_principal.jsp?codMenuPN=72&codbusqueda=109&codResi=1&layout=p_5_final_principal.jsp&codMenu=140&seccion=s_fdes_d4_v1.jsp&language=es

12. http://www.degerencia.com/tema/recursos_humanos

13. http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf

14. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

15. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo. html

16. http://www.un.org/es/documents/udhr/

17. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Publicaciones Legales de la Nación, S.A., México D.F., 2009.

18. MARCHANT Jaime, La Discriminación y el Derecho a la Igualdad, en http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com_content&view=

article&id=167:la-discriminacion-y-el-derecho-a-la-igualdad-&catid= 47 :filosofia-del-derecho&Itemid=27

19. MELO, Luis, Proceso de Selección de Recurso Humano, Editorial Kapelusz, Buenos Aires-Argentina, 2003.

20. MORENO PIEDRAHÍTA, Camilo, Consideraciones Básicas sobre el Derecho a la Igualdad, en http://www.derechoecuador.com/index. 39:derechos-humanos &Itemid=420

21. NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto, El Derecho a la Igualdad Ante la Ley, La No Discriminación y Acciones Positivas.

22. RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008.

23. RIPOL NAVARRO, David, Proceso de Selección de Personal, Gestión Administrativa, Editorial Oxford, México D.F., 2004.

24. RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Roberto, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, 2001.

25. ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998.

26. RUIZ CALDERÓN HUMBERTO, El Recurso Humano, Revista Frontera, Mérida – Venezuela, 2009.

27. SALGADO BARZALLO, Antonio, La Administración de Recursos Humanos, Editorial Sánchez, Bogotá-Colombia, 2006.

28. SÁNCHEZ, Cerezo, Sergio, Diccionario de las Ciencias Sociales, Editorial Santillana S.A., Madrid-España, 1989.

29. UNEFF, Directiva Nacional, Modos de Producción Precapitalistas, Editorial Universitaria, Universidad Central, Quito-Ecuador, 1984.

11. ANEXOS

ANEXO N° 1

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APROBADO

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

"EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE RECURSO HUMANO, Y LA INCORPORACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO"

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

AUTOR:

Gabriel Alejandro González Herrera

Loja – Ecuador
2012.

1. TEMA:

“EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE RECURSO HUMANO, Y LA INCORPORACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

2. PROBLEMÁTICA:

La Constitución de la República del Ecuador, establece en el numeral 2 del artículo 11, que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos deberes y oportunidades, que nadie podrá ser discriminado, puesto que la Ley sancionará toda forma de discriminación.

Por otro lado el inciso cuarto del artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que en los procesos de selección, contratación y promoción se tomarán en cuenta requisitos relacionados con habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades; por lo que están prohibidos criterios discriminatorios, que afecten la dignidad e integridad de las personas.

Las normas antes mencionadas no tienen un cumplimiento efectivo en la sociedad ecuatoriana, pues aún se evidencia por parte de los empleadores la exigencia de un perfil que contempla criterios evidentemente

discriminatorios, para quienes aspiran una oportunidad laboral, requerimientos que afectan la dignidad e integridad de la persona, pues no se privilegia las destrezas, la formación y las capacidades, sino que se hace hincapié en requisitos como: presencia física, sexo, estado civil, edad, entre otros.

Al revisar la normativa jurídica que consta en el Código del Trabajo, se puede observar que en ninguna norma se regula lo concerniente a los procesos de selección del recurso humano, ni se establece una prohibición al empleador para que no pueda exigir el cumplimiento de requisitos discriminatorios, situación que evidentemente configura un vacío jurídico, que pone en riesgo el derecho al trabajo, que nos asiste a todos los ecuatorianos por así estar reconocido en la Constitución de la República del Ecuador.

Por lo tanto es necesario ejecutar un proceso investigativo que demuestre la existencia de la problemática antes descrita, y que avance hasta el planteamiento de una solución jurídica, que se traduciría en la propuesta de reforma al Código del Trabajo, incorporando disposiciones que prohíban de manera expresa la exigencia de requisitos discriminatorios, y que sancione a los empleadores que en un proceso de selección de recurso humano plantee este tipo de requerimiento.

3. JUSTIFICACIÓN:

Para justificar la ejecución de este trabajo investigativo, se pueden señalar algunos criterios, sin embargo dentro de los más trascendentales están los siguientes.

SOCIAL: Desde este punto de vista la investigación se justifica por cuanto pretendo realizar un trabajo orientado al estudio de un problemática que involucra a la población económicamente activa de la sociedad ecuatoriana que puede ver truncadas sus aspiraciones laborales, por no poder cubrir requerimientos que se plantean en los proceso de contratación, que son evidentemente discriminatorios.

JURÍDICO: Se justifica este trabajo porque analizaré en su desarrollo el marco jurídico establecido en la Constitución de la República del Ecuador, y el Código del Trabajo, acerca del derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, recurriendo también al análisis de las normas que en ese sentido se encuentren incorporadas en instrumentos jurídicos internacionales y en la legislación de otros países.

ACADÉMICO: Esta investigación se justifica, por cuanto estaré permanentemente asistido por los Catedráticos de la Carrera de Derecho que sean designados para cumplir tanto la asesoría del presente proyecto como la dirección de la tesis.

PERSONAL: Este trabajo investigativo se justifica porque como estudiante del Derecho pretendo realizar un estudio que contribuya a proteger de mejor forma los derechos de las personas que integran la población económicamente activa del Ecuador, de manera que puedan insertarse sin mayores inconvenientes en la actividad productiva, obteniendo a través de su trabajo, de forma honesta, los recursos indispensables para la subsistencia individual y familiar.

El trabajo planteado es original pues para la delimitación del tema se recurrió al análisis individual de las normas de la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, así como de la observación directa realizada a la realidad que se evidencia en la sociedad ecuatoriana en este ámbito. De igual forma la investigación es actual, puesto que los requerimientos discriminatorios siguen siendo una constante en los proceso de selección de recurso humano por parte de los empleadores.

La realización del trabajo es factible por cuanto he revisado la existencia de suficiente material bibliográfico que me servirá de apoyo para concretar las opiniones conceptuales sobre los diferentes tópicos a ser tratados en el desarrollo de toda la investigación. De igual forma debo señalar que cuento con los recursos suficientes, para asumir personalmente todos los gastos que demande la realización del trabajo hasta su culminación.

4. OBJETIVOS:

Los objetivos que se pretenden verificar mediante el desarrollo del proceso investigativo planteado, son los que se detallan a continuación.

4.1. OBJETIVO GENERAL.

- Estudiar desde el punto de vista crítico, jurídico y doctrinario, el derecho a la no discriminación de las personas en el ámbito laboral, en la legislación ecuatoriana y las opiniones que los tratadistas nacionales e internacionales han elaborado al respecto.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar que en la sociedad ecuatoriana, dentro de los procesos de selección de recurso humano que realizan los empleadores, se aplican criterios discriminatorios respecto de los requisitos que deben cumplir las personas que pretenden acceder al trabajo.

- Establecer que los criterios discriminatorios incorporados en los proceso de selección contradicen el principio de que los proceso de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y

capacidades, establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

- Realizar el planteamiento de una Propuesta Jurídica, consistente en un Proyecto de Reforma al Código del Trabajo, orientado a sancionar a los empleadores que exijan el cumplimiento de requisitos discriminatorios dentro de los procesos de selección de recurso humano.

5. HIPÓTESIS:

En la sociedad ecuatoriana dentro de los procesos de selección convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios, que afectan el derecho a la igualdad formal y contradicen el principio constitucional que los proceso de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades; por lo que es necesario, reformar el Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos.

6. MARCO TEÓRICO:

Es necesario como parte principal del fundamento teórico de este estudio recopilar algunos elementos conceptuales acerca del derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación, para ello se debe anotar lo siguiente:

Berenice Álvarez, sobre el derecho a la igualdad, sostiene que: "Este derecho inherente a los seres humanos, garantiza que todos sean reconocidos como iguales ante la ley, es decir que no exista discriminación"[42].

En realidad la comprensión del concepto que se está analizando es sencilla, el derecho a la igualdad no consiste en otra cosa que en la garantía de que todas las personas recibamos un tratamiento igual, por lo tanto será contrario a este derecho todo acto o requerimiento que implique algún tipo de discriminación.

El derecho a la no discriminación, es considerado como: "El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad, o cualquier otra condición que tenga el propósito de afectar o deteriorar el goce completo de los derechos y libertades fundamentales"[43].

---

[42] ÁLVAREZ Berenice, Los Derechos Fundamentales de las Personas, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2009, pág. 27.
[43]http://www.pdhre.org/rights/discrimination-sp.html, 05-09-2012

También resulta sencillo entender que el derecho a la no discriminación, comprende la garantía de la persona a no ser excluida, separada o relegada, debido a situaciones basadas en criterios como los manifestados en la cita anterior, especialmente si a través de la imposición de estas formas discriminatorias se pretende afectar el deterioro o goce de sus derechos libertades fundamentales.

La Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 2 del artículo 11, establece como un principio para el ejercicio de los derechos de las personas, el siguiente:

"2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La Ley sancionará toda forma de discriminación"[44].

[44] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 21.

La norma anterior manifiesta que ninguna persona será objeto de discriminación, argumentando para ello razones como edad, sexo, estado civil, diferencia física, ni por cualquier otra distinción. Hago referencia principalmente a estos aspectos en los que se puede basar la discriminación, porque son los que se incorporan injustificadamente como una exigencia dentro de los procesos de selección de recurso humano, por parte de los empleadores.

Interesa principalmente el hecho de que la parte final del precepto constitucional antes citado, determina que la Ley sancionará toda forma de discriminación. En el caso que nos ocupa la ley que debería sancionar la discriminación en la que se incurre en los procesos de selección de recurso humano por parte de los empleadores, es el Código del Trabajo, cuerpo de Leyes que no contiene una sola norma que imponga la prohibición de exigir requisitos discriminatorios y que disponga la sanción que se aplicará al empleador que incurra en esta conducta prohibida.

Además la Constitución de la República del Ecuador, en el inciso cuarto del artículo 329, establece que:

"Los procesos de selección, contratación, y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas"[45].

[45] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 155.

El precepto expuesto en el artículo anterior es absolutamente claro y preciso y determina que los procesos de selección de trabajadores, así como los de contratación y promoción laboral, se basarán en el cumplimiento por parte de los postulantes, de requisitos que demuestren sus habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades para la realización de la actividad laboral que deberán desempeñar.

Además la norma determina, como una prohibición, el hecho de que en los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se usen criterios que sean discriminatorios, o que puedan afectar la dignidad e integridad de las personas.

En resumen, de acuerdo con las normas constitucionales y a señaladas no puede dentro de los procesos de selección del recurso humano para que desempeñe actividades laborales, incorporar requisitos que sean discriminatorios y que afecten el derecho a la igualdad de las personas.

Al revisar el Código del Trabajo, se observa que en ninguna de sus disposiciones se establece la prohibición para los empleadores de incorporar en los procesos de selección requisitos que se conviertan en discriminatorios para quienes postulen para la realización de una determinada actividad laboral, mucho menos existe una sanción para quienes incurren en esta práctica.

El vacío jurídico anterior se evidencia en los actuales momentos en que aún es constante por parte de los empleadores la exigencia de estos requisitos

como se puede observar en las convocatorias a los procesos de selección que se realizan a través de los medios de comunicación pública y de manera especial en la prensa.

Por lo tanto es necesario encontrar una solución jurídica para este problema, siendo éste el propósito esencial del trabajo que planteo.

7. METODOLOGÍA:

El desarrollo del presente proyecto investigativo así como de la Tesis, demandó y demandará la utilización de los siguientes recursos metodológicos.

Primero fue necesario realizar una revisión acerca de las principales leyes de la República del Ecuador, partiendo como es lógico del análisis de la Constitución de la República del Ecuador, en esa revisión me fue posible determinar la problemática de que tiene que ver la exigencia de requisitos discriminatorios en los proceso de selección de recurso humano realizados por los empleadores en el Ecuador, y la necesidad de que esta conducta sea debidamente regulada en el Código del Trabajo.

Una vez delimitado el tema, procedí a la realización del proyecto de investigación, enmarcando mi trabajo en los postulados científicos y

metodológicos que me fueron impartidos en cada uno de los módulos de la Carrera de Derecho respecto a la elaboración de trabajos de investigación jurídica.

Aprobado el proyecto procederé a la recolección del material bibliográfico suficiente para la formulación del marco teórico de la Tesis.

En el proceso de elaboración de la Tesis, emplearé siempre el método científico, auxiliándome para ello de los procesos de inducción y deducción, así como de los procedimientos de síntesis y análisis, que me permitirán concretar tanto las ideas recabadas de los principales tratadistas en el desarrollo de la parte teórica, como los criterios y opiniones de las personas que intervengan en el proceso investigativo de campo.

Para la obtención de información objetiva sobre la existencia real del problema en la sociedad ecuatoriana, acudiré al empleo de las técnicas de la encuesta y la entrevista, la primera que será planteada a un número de treinta personas profesionales del derecho; y la segunda formulada a cinco profesionales de las ciencias jurídicas y de otras ramas del saber humano, que por su experiencia puedan darme criterios categóricos acerca del problema jurídico investigado, entre ellos se contarán: Jueces de Trabajo, Delegada del Ministerio de Relaciones Laborales, Inspectores del Trabajo, Abogados en libre ejercicio, entre otros.

Luego de realizado el trabajo de campo y analizados los resultados arrojados del mismo, procederé a la verificación de los objetivos y a la contrastación de las hipótesis antes señalados.

Finalizaré mi Tesis con la concreción de algunas conclusiones y sugerencias en torno a la temática estudiada, y con la formulación de una propuesta de reforma al Código del Trabajo ecuatoriano, orientada a ampliar el marco jurídico existente en este cuerpo de leyes, a objeto de que se garantice el cumplimiento del deber de denunciar todas las formas de maltrato, violencia, abuso o explotación de la que sea objeto cualquier niña, niño o adolescente.

Todo el trabajo investigativo será supervisado y orientado por los profesores que sean designados en calidad de Asesor del proyecto de investigación y de Director de Tesis, gracias a cuyas autorizadas opiniones me será posible realizar un trabajo lo más científico posible, que sea merecedor de la aprobación por parte del Honorable Tribunal de Grado y sobre todo del buen criterio de las personas que tengan a bien leerlo.

Aprobado el informe final de parte del Tribunal de Grado, procederé a la defensa y sustentación pública de mi Tesis, la cual seguirá en su parte formal los pasos establecidos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO:

	2012					2013
ACTIVIDADES	AGOS	SEPTIE	OCTUB	NOVIEM	DICIEM	ENERO
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1. Selección formulación problema.	X X					
2. Elaboración y aprobación del proyecto.		X XXX				
3. Acopio de información bi-bliográfica y acopio de infor-mación empírica.			X XXX			
4. Verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.				X X		
5. Conclusiones y Recomendaciones, propuesta legal.						
6. Redacción del informe final					X X	
7. Corrección					X X	
8. Sustentación y Defensa						X XX

9. PRESUPUESTO:

9.1. RECURSOS HUMANOS:

- Profesor Pertinente.
- Director de Tesis.
- Investigador.
- Personas entrevistadas y encuestadas.
- Miembros del Tribunal de Grado.

9.2. PRESUPUESTO:

- Bibliografía especializada	$	500.00
- Materiales de oficina		150.00
- Equipo de oficina		150.00
- Transporte y hospedaje		400.00
- Gastos en derechos y especies		300.00
- Imprevistos		100.00
TOTAL:	**$**	1.600.00

SON: Mil seiscientos dólares americanos

9.3. FINANCIAMIENTO:

Los gastos que demande la presente investigación serán financiados con recursos propios del autor.

10. BIBLIOGRAFÍA:

- AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral Teórico y Práctico Jurisprudencia, Práctica Forense del Juicio Laboral, Cuenca-Ecuador, 2009.

- ÁLVAREZ Berenice, Los Derechos Fundamentales de las Personas, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2009.

- ANDRADE Santiago, GRIJALVA Agustín, STORINI Claudia, La Nueva Constitución del Ecuador, Estado, Derecho e Instituciones, Editorial Corporación Editora Nacional, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador, 2009.

- BUSTAMANTE Fuentes, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.

- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 8 Tomos, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012

- DERECHO LABORAL, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Colección Anbar, Cuenca-Ecuador.

- DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Editorial Espasa Siglo XXI, Madrid-España, 2002.

- http://www.pdhre.org/rights/discrimination-sp.html, 05-09-2012.

- JIJÓN SAAVEDRA, Milton, Derecho del Trabajo, Estudio de la Legislación Laboral Ecuatoriana, Editorial Universidad de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, 2009.

- NEFFA, Julio, El Trabajo Humano, Editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires-Argentina, 2007.

- OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Edición Actualizada. Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2004.

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA A PROFESIONALES DEL DERECHO EN LIBRE EJERCICIO

Sr. Abogado (a):

En calidad de Egresado de la Carrera de Derecho, y con la finalidad de desarrollar la Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, denominada: "**EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE RECURSO HUMANO, Y LA INCOROPRACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO"**, acudo a usted para solicitarle que se sirva dar respuesta a las preguntas que planteo a continuación. La información que me proporcione es de mucha importancia para el cumplimiento de los objetivos planteados, por lo que me anticipo en expresar mi gratitud.

C U E S T I O N A R I O:

1. ¿La Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de los ecuatorianos, a no ser discriminados en el ámbito laboral, por criterios como edad, sexo, condición física, u otras situaciones que afectan a su persona?
   SI ( ) NO ( )
   ¿Por qué?
   _____
   _____
   _____
   _____

2. ¿Considera usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?
   SI ( ) NO ( )
   ¿Por qué?
   _____
   _____
   _____
   _____

3. ¿Cree usted, que al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

_____

_____

_____

_____

4. ¿Según su criterio, la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

_____

_____

_____

_____

5. ¿Debería reformarse el Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

_____

_____

_____

_____

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA

Sr. Abogado (a):

En calidad de Egresado de la Carrera de Derecho, y con la finalidad de desarrollar la Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, denominada: "**EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE RECURSO HUMANO, Y LA INCOROPRACIÓN DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO"**, acudo a usted para solicitarle que se sirva dar respuesta a las preguntas que planteo a continuación. La información que me proporcione es de mucha importancia para el cumplimiento de los objetivos planteados, por lo que me anticipo en expresar mi gratitud.

C U E S T I O N A R I O:

1. ¿Cree usted, que en los procesos de selección de personal convocados por los empleadores, se incorporan requisitos que contemplan criterios discriminatorios para los trabajadores?

   _____
   _____
   _____
   _____

2. ¿Al exigirse requisitos discriminatorios, se afecta el derecho a la igualdad formal, y a la integridad personal, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador?

   _____
   _____
   _____
   _____

3. ¿Considera usted, que la actitud del empleador al exigir requisitos como: buena presencia, límite de edad, entre otros, contradice el principio constitucional que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basarán en requisitos de destrezas, formación, mérito y capacidades?

_____
_____
_____
_____

4. ¿Sería conveniente que se haga una reforma al Código del Trabajo, incluyendo sanciones para los empleadores que exijan el cumplimiento de este tipo de requerimientos discriminatorios dentro de los procesos de selección de trabajadores?

_____
_____
_____
_____

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 4

PROCESOS DE SELECCIÓN DE RECURSO HUMANO CON CRITERIOS DISCRIMINATORIOS

EMPRESA DE COMUNICACIÓN
REQUIERE CONTRATAR PERSONAL PARA EL DEPARTAMENTO DE MARKETING Y VENTAS

Requisitos:
- Buena presencia
- Edad 18 a 35 años
- Disponibilidad de tiempo completo.

Presentar Hoja de Vida en la siguiente dirección: José A. Egüiguren 15-65 entre Sucre y 18 de Noviembre Edificio Horizontes 2do piso oficina 206 – 209, interior del Edificio Tapia.

546621

VATEX

Requiere personal para su equipo de ventas.

REQUISITOS:

- Emprendedor, trabajador, proactivo.
- Disponibilidad de tiempo
- Trabajo bajo presión
- Buena imagen

Interesados presentar hoja de vida en el Centro Comercial Multiplaza. Av. 18 de Noviembre y Gobernación de Marinas.

546695

IMPORTANTE EMPRESA

Necesita contratar un chofer profesional de reparto, soltero, con experiencia.

Interesados presentar hoja de vida con recomendaciones en Brasil y Pío Jaramillo en Multimetales

542479

SEGUROS DEL PICHINCHA S.A.

Necesita Contratar:

EJECUTIVO (A) DE VENTAS

PERFIL:
- Edad menores de 35 años
- Cursando estudios superiores (no indispensable)
- Buena presencia
- Facilidad de relaciones interpersonales
- Capacidad de generar nuevos negocios
- Excelente don de gentes
- Experiencia en seguros (deseable). De preferencia personas que hayan comercializado tarjetas de crédito, consumo, etc.

LA EMPRESA OFRECE:
- Buen ambiente de trabajo
- Capacitación constante
- Sueldo fijo más comisiones atractivas
- Plan de incentivos
- Movilización

Nota.- Las ventas se las realizara dentro de una institución financiera.

Presentarse con hoja de vida a las oficinas de Seguros del Pichincha, ubicadas en la calle Bernardo Valdivieso y 10 de Agosto Esq., edificio Banco del Pichincha 2do piso, o enviar a la dirección de correcto electrónica rmayaguare@seg-pichincha.com o didrovo@seg-pichincha.com hasta el 26 de abril de 2013.

544419

IMPORTANTE EMPRESA
SE NECESITA
Secretaria-Vendedora
- Buena Presencia
- Estudio Informática o Diseño Gráfico
- Disponible viajar
- Soltera
- $ 400 mensual

Interesadas entrevista con Ing. Wily en Hotel Bombuscaro (habitación 203) solo hasta mediodía. Cel. 0983603240 — Correo: importadora3b@hotmail.com

545021

ANEXO N° 5

PROCESOS DE SELECCIÓN DE RECURSO HUMANO EN QUE NO SE ESTABLECEN REQUISITOS DISCRIIMINATORIOS

CONVOCATORIA A CONCURSO DE MERITOS

La Cooperativa de Transporte de Pasajeros Internacional Nambija, convoca a concurso de méritos para ocupar el cargo de Contador o Contadora de la Cooperativa.

REQUISITOS:

TITULO: Académico de tercero o cuarto nivel
ESPECIALIDAD: Contabilidad y Auditoría
EXPERIENCIA: Un año

Hoja de vida
Solicitud dirigida al Presidente de la Cooperativa
Documentos personales
Copia del título
Certificado emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, de no encontrarse impedido de desempeñar un cargo público.
Certificado de experiencia laboral

Los aspirantes deberán entregar sus documentos, hasta las 18H00 el día lunes 15 de abril del 2013, en la Oficina de la sede social, ubicada en el barrio Tunantza, Avenida del Ejército y Rosa Iñiguez.

545548

Clínica Santiago
Desde 1981, cuidando su salud

NECESITA CONTRATAR PARA:
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
LICENCIADO/A EN LABORATORIO

REQUISITOS:
- Licenciado/a o Egresado/a
- Experiencia mínima 1 año
- Disponibilidad inmediata

PRESTIGIOSA EMPRESA OFRECE:
- Sueldo acorde a su experiencia + Todos los Beneficios de Ley
- Contratación inmediata
- Estabilidad laboral

Enviar Hoja de Vida actualizada al correo, rguillen@clinicasantiago.com.ec o comunicarse con la Psicóloga Rosita Guillén al 0986101229.

IMPORTANTE INSTITUCIÓN FINANCIERA DE LOJA

Necesita contratar personal para los siguientes puestos de trabajo:
- **SECRETARIA GENERAL** Carpeta Roja (Experiencia Mínima un Año; Elaboración de Proyectos y Manejo de Paquetes Informáticos)
- **OFICIAL DE CRÉDITO** Carpeta Amarilla (Experiencia Mínima dos Años; Manejo y Facilidad de Análisis Crediticio y Facilidad en Recuperación de Cartera)
- **AUXILIAR DE CAPTACIONES** Carpeta Azul (Experiencia Mínima un Año; de Preferencia tener su propia Cartera de Inversionistas)
- **UNA CAJERA(O)** Carpeta Verde (Experiencia Mínima un año)
- **ASESOSRES FINANCIEROS** Carpeta Tomate (Comercialización de Productos)

Las carpetas se Receptarán a partir de las 9h00 a 17h00 a partid del día 11 hasta el viernes 15 de Marzo del 2013 en las calles Bolívar 08-57 entre Rocafuerte y 10 de Agosto.

545607

ÍNDICE

PORTADA..... I

CERTIFICACIÓN..... II

AUTORÍA..... III

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO V

TABLA DE CONTENIDOS VI

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

ABSTRACT..... 4

3. INTRODUCCIÓN 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA..... 10

4.1. MARCO CONCEPTUAL 10

4.1.1. El Trabajo 10

4.1.2. El Trabajador 13

4.1.3. El Empleador 16

4.1.4. El Derecho a la Igualdad 19

4.1.5. El Derecho a la Integridad Personal 24

4.1.6. El Derecho a la No Discriminación 30

4.2. MARCO DOCTRINARIO 34

4.2.1. El Derecho al Trabajo 34

4.2.2. El Recurso Humano de una Empresa 40

4.2.3. El Proceso de Selección de Recurso Humano 42
4.2.4. Los Criterios de Selección de Recurso Humano 44
4.2.5. Aspectos que deben ser exigidos en un proceso de selección de recursos humano 47
4.2.6. Criterios discriminatorios que se aplican en los procesos de selección en el Ecuador 49
4.3. MARCO JURÍDICO..... 54
4.3.1. En la Constitución de la República del Ecuador 54
4.3.2. En los Instrumentos Jurídicos Internacionales 60
4.3.3. En el Código del Trabajo 64
4.3.4. En la Legislación Comparada 65
4.3.4.1. Código del Trabajo de la República de Chile 65
4.3.4.2. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia 68
5. MATERIALES Y MÉTODOS 70
5.1. MATERIALES 70
5.2. MÉTODOS..... 70
5.3. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO 72
6. RESULTADOS 74
6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA..... 74
6.2. OPINIONES OBTENIDAS EN LA ENTREVISTA 85
7. DISCUSION 95
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS 95
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 98

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA 100

8. CONCLUSIONES 103

9. RECOMENDACIONES 105

9.1. PROPUESTA JURÍDICA 107

10. BIBLIOGRAFÍA 111

11. ANEXOS 115

ÍNDICE 139