



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional De Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

“Análisis Jurídico, Doctrinario y Comparado sobre el Delito de Discriminación Laboral en el Código Orgánico Integral Penal”

Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de
Abogado.

AUTORA:

Alisson Victoria Correa Ramírez

DIRECTORA:

Dra. Reategui Cueva Gladys Beatriz Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2023

Loja, 12 de diciembre de 2023

Dra. Reategui Cueva Gladys Beatriz Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Análisis Jurídico, Doctrinario y Comparado sobre el Delito de Discriminación Laboral en el Código Orgánico Integral Penal**, previo a la obtención de título de abogada, de autoría de la estudiante Alisson Victoria Correa Ramírez, con cédula de identidad Nro. 1753155470, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dra. Reategui Cueva Gladys Beatriz Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

Autoría.

Yo, **Alisson Victoria Correa Ramírez**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1753155470

Fecha: 12 de diciembre de 2023

Correo electrónico: alisson.correa@unl.edu.ec

Teléfono: 0997800954

Carta de autorización del Trabajo de Integración Curricular por parte de la autora para la consulta de reproducción parcial o total y publicación electrónica de texto completo.

Yo, **Alisson Victoria Correa Ramírez**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Análisis Jurídico, Doctrinario y Comparado sobre el Delito de Discriminación Laboral en el Código Orgánico Integral Penal**, como requisito para optar por el Título de **Abogada**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción Intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 12 días del mes de diciembre del dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Alisson Victoria Correa Ramírez

Cédula: 1753155470

Dirección: Calle Simón Bolívar, entre Azuay y Alonso de Mercadillo. Loja-Ecuador

Correo electrónico: alisson.correa@unl.edu.ec

Teléfono: 0997800954

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dra. Reategui Cueva Gladys Beatriz Mg. Sc.

Dedicatoria.

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mis padres, Diofre Correa, Johanna Ramírez y a mi abuela Cecilia Coronel, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos Alan Correa y Yordy Correa por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas. Finalmente quiero dedicar esta tesis a todas mis amigas y amigos, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermanitas, siempre las llevo en mi corazón.

Alisson Victoria Correa Ramírez

Agradecimiento

Quiero dar mi gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa; y, a la célebre carrera de Derecho por haber prestado su infraestructura donde se impartió el conocimiento necesario para llegar la culminación de mi carrera, a los docentes por compartir con esmero y empeño sus sapiencias en las aulas de la institución.

De manera especial expreso mi gratitud a la directora del presente trabajo de integración curricular Dra. Gladys Beatriz Reategui Cueva. Mg. Sc., por su dirección brindada, su apoyo, tiempo, guía, paciencia y profesionalismo con los cuales supo responder a cada una de mis interrogantes durante el proceso de elaboración del presente trabajo de integración curricular.

Alisson Victoria Correa Ramírez

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
1. Título	10
2. Resumen	11
2.1 Abstract	12
3. Introducción	13
4. Marco Teórico	16
6. Resultados	59
7. Discusión	90
8. Conclusiones	95
9. Recomendaciones	97
10. Bibliografía	101
11. Anexos	112

Índice de Tablas

Tabla 1 Cuadro estadístico: Pregunta 1.....	59
Tabla 2 Cuadro estadístico: Pregunta 2.....	61
Tabla 3 Cuadro estadístico: Pregunta 3.....	63
Tabla 4 Cuadro estadístico: Pregunta 4.....	64
Tabla 5 Cuadro estadístico: Pregunta 5.....	66
Tabla 6 Cuadro estadístico: Pregunta 6.....	67

Índice de Figuras

Figura 1 Visualización: Pregunta 1.....	59
Figura 2 Visualización: Pregunta 2.....	61
Figura 3 Visualización: Pregunta 3.....	63
Figura 4 Visualización: Pregunta 4.....	65
Figura 5 Visualización: Pregunta 5.....	66
Figura 6 Visualización: Pregunta 6.....	67

Índice de Anexos

Anexo 1 Formato de encuestas y entrevistas	112
Anexo 2 Noticia en medios de comunicación sobre los suicidios por acoso/discriminación laboral....	117
Anexo 3 Noticia de Discriminación laboral en el Municipio de Loja.	118
Anexo 4 Certificado de traducción del Resumen “‘Abstract’”	119
Anexo 5 Proceso laboral por discriminación laboral a por vestimenta.	120
Anexo 6 Oficio de designación del director del Trabajo de Integración Curricular.	121
Anexo 7 Informe de estructura u coherencia del Proyecto de Integración Curricular.....	122
Anexo 8 Certificado de aprobación por parte del director del Trabajo de Integración Curricular.	125
Anexo 9 Declaratoria de aptitud del Trabajo de Integración Curricular por parte de la Decana de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa.....	126
Anexo 10 Oficio de designación del Tribunal del Trabajo de Integración Curricular.....	128
Anexo 11 Certificación del honorable Tribunal de Grado.	1

1. Título

Análisis Jurídico, Doctrinario y Comparado sobre el Delito de Discriminación Laboral en el Código Orgánico Integral Penal

2. Resumen

El Trabajo de Integración Curricular denominado: ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, fue elaborado con el propósito de conocer cómo la discriminación laboral afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores y que esta debe ser tipificada en el Código Orgánico Integral Penal, asimismo se desarrolló como requisito previo a optar el título de Abogada, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

El análisis jurídico, doctrinario y comparado sobre el delito de discriminación laboral en el Código Orgánico Integral Penal, es importante dentro de nuestra sociedad, debido a que engloba a todo el entorno laboral y, se integra la vulneración de los derechos constitucionales y fundamentales de trabajadores, el presente trabajo de integración curricular tiene la intención de centrarse en la vulneración a cada uno de estos derechos garantizados por la constitución y las demás normativas presentes en el Ecuador, dentro de este estudio jurídico, comparado y doctrinario, se observan las causas por las que se suscita la discriminación laboral y a su vez, sus consecuencias, constantemente las personas obvian esta situación, los trabajadores evitan denunciar estas conductas por miedo a ser despedidos o a represalias, lo que se ha comprobado en los varios testimonios observados en las entrevistas, en el marco teórico se describen los diferentes tipos de discriminación que se llegan a dar dentro del entorno laboral como: la discriminación por embarazo, edad, discapacidad, género, raza, origen nacional, color, etc.; también se estudiarán a fondo las consecuencias que estas producen, como lo es la depresión que, gracias al estudio de casos y noticias, se observará la relevancia de este tema y que por ello, se debe tipificar dentro del Código Orgánico Integral Penal, así como la necesidad económica, derivada de la discriminación, afectando al ingreso laboral y el impacto de esta hacia los miembros del núcleo familiar, con la información recopilada, hallaremos que es eficaz tipificar estas acciones discriminatorias dentro del Código Orgánico Integral Penal conjuntamente con una pena privativa de libertad con base al análisis, jurisprudencia y doctrina, ya que son los bienes jurídicos los que se vulneran, la sociedad y autoridades deben tomar conciencia sobre este problema y sancionar de manera efectiva, dentro del marco legal, este delito, contribuyendo a disuadir su práctica y proteger los derechos de los trabajadores, siendo estos, objetivos fundamentales para una sociedad justa y equitativa.

Palabras clave: discriminación laboral, delito, derechos fundamentales, tipificación.

2.1 Abstract

The Curricular Integration Work called: LEGAL, DOCTRINARY AND COMPARATIVE ANALYSIS OF THE CRIME OF LABOR DISCRIMINATION IN THE INTEGRAL ORGANIC CRIMINAL CODE, was developed with the purpose of knowing how labor discrimination affects the fundamental rights of workers and that this should be typified in the Integral Organic Criminal Code, also was developed as a prerequisite to opt for the title of Attorney, in accordance with the provisions of the Academic Regulations of the National University of Loja.

The legal, doctrinal and comparative analysis on the crime of labor discrimination in the Organic Integral Penal Code, is important in our society, because it encompasses the entire labor environment and integrates the violation of constitutional and fundamental rights of workers, this work of curricular integration intends to focus on the violation of each of these rights guaranteed by the constitution and other regulations present in Ecuador, Within this legal, comparative and doctrinal study, we observe the causes of labor discrimination and its consequences, people constantly ignore this situation, workers avoid reporting these behaviors for fear of being fired or retaliation, which has been proven in the various testimonies observed in the interviews, the theoretical framework describes the different types of discrimination that occur within the work environment as: pregnancy, age, disability, gender, race, national origin, color, etc. discrimination; we will also study in depth the consequences that these actions produce, such as depression, which, thanks to the study of cases and news, we will observe the relevance of this issue and therefore, it should be typified within the Integral Organic Penal Code, as well as the economic necessity, derived from discrimination, affecting the labor income and the impact of this towards the members of the family nucleus, with the information collected, We will find that it is effective to typify these discriminatory actions within the Integral Organic Penal Code together with a prison sentence based on the analysis, jurisprudence and doctrine, since it is the legal goods that are violated, society and authorities should become aware of this problem and punish effectively, within the legal framework, this crime, helping to deter its practice and protect the rights of workers, these being fundamental objectives for a just and equitable society.

Key words: labor discrimination, crime, fundamental rights, criminalization.

3. Introducción

La discriminación laboral engloba distinciones jerárquicas, económicas y personales, dando como consecuencia una vulneración grave de los derechos los trabajadores y es necesario que sea tipificada como un delito en el Código Orgánico Integral Penal, sosteniéndolo en el **“ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL”**. Como primer punto, el derecho penal lo sustenta, las conductas discriminatorias traen consecuencias administrativas, y al ser conductas delictivas, se deben marcar límites en el comportamiento de grupos e individuos dentro del entorno laboral, tomando en cuenta los derechos dispuestos en nuestra Constitución de la República del Ecuador. Al tomar jerarquías, la base para las demás normativas, teniendo en cuenta el bien jurídico tutelado a la persona, revela su interés mediante la tipificación penal de conductas que le afectan y a su alrededor, encajando con los elementos del tipo penal. El tipo objetivo, refiriéndose al percibir discriminación laboral a través de los sentidos; el tipo subjetivo, donde se encuentra el dolo, la intención de causar daño y la culpa que se refiere al saber que se va a causar un daño y aun así hacerlo, y por último, tenemos al tipo normativo, donde se debe realizar una valoración jurídica, tomando en cuenta que la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y las demás normativas adyacentes que protegen al ser humano de estas conductas discriminatorias laborales, esto respaldado bajo el principio de supremacía constitucional. Desde una etapa antigua en la vida del ser humano, se han venido señalando estos niveles de diferencia de cargo. Empezando con la división sexual del trabajo, en que los hombres debían trabajar y ser productivos, mientras que las mujeres eran el medio de reproducción y cuidado de los hijos. Nace la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva, llevándolo todo esto a la actualidad, donde nos encontramos a la discriminación laboral como aprendizaje a la historia que se ha vivido, donde excluyen, restringen y hacen distinciones a personas según sus capacidades o apariencia, vulnerando su dignidad y provocando impedimentos como un derecho humano al trabajo. El acoso laboral también es considerado una conducta discriminatoria según el Código de Trabajo, se pueden indagar varias causas y consecuencias a raíz de la discriminación laboral. Algunas de las causas son: la edad, sexo, nacionalidad, ideología, discapacidad, género, orientación sexual, estas conductas desembocan en suicidios, muerte, exclusión, baja autoestima, inestabilidad emocional y económica; afectando al el bien jurídico tutelado que es la vida. Actualmente, existe el principio de no discriminación que garantiza la igualdad entre los individuos, siendo un principio constitucional y un derecho humano fundamental al que ignoran y no respetan, llevando a desembocar en una desigualdad laboral. Existen datos y estadísticas que indican que no existe igualdad, como lo son en la edad, jóvenes sin experiencia intentado ingresar al entorno laboral son rechazados, o de ser el caso, ingresan y son acosados, discriminados por sus superiores debido a la falta de conocimiento. Las personas

con discapacidad también son víctimas de estos sucesos, recibiendo comentarios y críticas que afectan a su autoestima. El origen nacional, también es causa de muchos impedimentos laborales, se engloba la desigualdad de remuneraciones, por las distinciones que se hacen, aunque posean los mismos conocimientos, el mismo cargo horario y la misma carga laboral. Las mujeres embarazadas que son despedidas intempestivamente, el color de piel, la raza y el género, hacen que a ojos de empresas o lugares con gran reconocimiento tengan un límite en cuanto a la contratación de personal. Para intentar combatir estas conductas discriminatorias, tenemos al derecho laboral que regula las relaciones laborales para que sean respetados sus derechos y obligaciones, para también las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral, para garantizar la libertad del trabajo y la contratación, las horas laborables, la remuneración justa. En nuestra constitución, existe normativa aplicable y fundamental para proteger a quienes se desenvuelven en ambientes laborales día a día. El artículo 66, nos determina la integridad e igualdad, el artículo 326 que determina el derecho a un ambiente laboral adecuado, el art 331 aporta sobre la igualdad en el acceso al empleo, tenemos los convenios, como lo es el convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación, 1958 núm. 111, la normativa penal que es el Código Orgánico Integral Penal tipifica a la discriminación en su artículo 176 de manera general, dentro del Código de Trabajo está dispuesta la igualdad de remuneración en su artículo 79, la Ley Orgánica de Discapacidades que establece que las personas con discapacidad no deben ser objeto de discriminación, la Ley Orgánica de Consejos Nacionales de Igualdad en su artículo 3, que determina las finalidades que en resumen son la igualdad y no discriminación. El derecho comparado sustenta este análisis jurídico y doctrinario, por ejemplo, en El Salvador la normativa al Código Penal señala su artículo 246 refiriéndose directamente a la discriminación laboral y su pena privativa de libertad, al igual que España su Código Penal dispone en su artículo 314 la discriminación laboral y su pena privativa de libertad. Ambas normativas son similares, este estudio realizado jurídicamente y doctrinariamente se comprueba que existen sanciones administrativas y pecuniarias de bajo impacto en Ecuador. Para avalar este análisis, se han hecho encuestas a treinta profesionales del derecho con diferentes preguntas referidas hacia los derechos constitucionales vulnerados. Sus experiencias siendo víctimas de la discriminación laboral o conociendo casos sobre esta problemática, preguntas en base al derecho comparado y la normativa actual, sus causas y consecuencia se derivan de la discriminación laboral, en cada pregunta se ha realizado la tabulación de resultados, interpretación, análisis de respuestas y en conclusión, las respuestas son lógicas y afirmativas con respecto a esta situación laboral. Dentro de las entrevistas, como resultado, se ha logrado recopilar varios testimonios, los que se han analizado jurídicamente y personalmente, personas que sufrieron en su persona misma, especialmente en el área de la salud en diferentes partes del país.

El estudio de casos, en los que se demuestra en la sentencia de cómo esta discriminación laboral afecta la vida de las personas, integrándose las noticias, jóvenes que al vivir de primera mano estas conductas discriminatorias de acoso laboral, toman la decisión de acabar con su vida debido a las limitaciones que se les presentan y a las causas que la provocan, y a muchos funcionarios que trabajan en el sector público, siendo víctimas de discriminación. Se ha realizado un análisis de datos estadísticos dentro del Ecuador referentes a la evolución de las denuncias laborales, despidos intempestivos, acoso laboral en los que se muestra que sí existe la discriminación laboral a gran escala, por esto, se genera la propuesta de un lineamiento propositivo al Código Orgánico Integral Penal, para que incorpore a la discriminación laboral como un delito tipificado. Finalmente, se han planteado las respectivas conclusiones y recomendaciones a las diferentes entidades rectoras, de las políticas laborales para tomar en cuenta estas acciones discriminatorias en el ámbito laboral que se dan día a día en el país.

4. Marco Teórico

Discriminación

Se define a la discriminación racial como “toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades” (Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial celebrada por las Naciones Unidas en 1993, 2000).

Todas las personas son iguales, nacen iguales y deben permanecer iguales en lo que respecta a sus derechos. Cuando se ve vulnerada la igualdad, se da un fenómeno de discriminación. El trato diferente entre dos o más personas, es decir, que se trate de manera distinta a dos o más personas, debiendo estar injustificado o ser arbitrario mostrándolos como conductas prohibidas para un trato diferente, como, por ejemplo: el género, orientación, religión, condición social etc.

La discriminación racial es otra distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos y libertades. Esto significa que la discriminación racial en el lugar de trabajo se produce cuando se toman decisiones injustas o se brinda un trato desigual a una persona debido estas condiciones. La discriminación laboral por motivos de raza, es ilegal y es anticonstitucional, pudiendo ser sancionada por las leyes y regulaciones laborales. Las empresas deben garantizar que todas las personas sean tratadas con igualdad y respeto en el lugar de trabajo, sin importar su raza, color, linaje u origen nacional o étnico.

Dentro del Manual para Parlamentarios N°26, se analiza la discriminación y este señala: “Asimismo, es importante tener en cuenta que la discriminación no sólo consiste en una distinción, exclusión o restricción, sino que incluye también una preferencia inexcusable con respecto a ciertos grupos” (Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina de Alto Comisionado, pág. 24).

La discriminación en su aspecto general excluye, critica, hostiga a los individuos, pero estas conductas se han normalizado casi en todas partes, se tiende a una preferencia hacia estas conductas. Por lo general, cuando se pertenece a un grupo social que es mayoría, se tiende a menospreciar y a discriminar a los que están en minoría o a los que no encajan dentro de ese grupo social. Sugiere que la discriminación no se limita solo a tratar de manera diferente o excluir a ciertos grupos, sino que también puede incluir una preferencia injustificada hacia ciertos grupos en detrimento de otros. En el contexto laboral, la discriminación puede manifestarse de diversas

formas, como la contratación, la promoción, la asignación de tareas y responsabilidades, la compensación y los beneficios, entre otros.

La discriminación laboral puede estar basada en diversos motivos, como la edad, la raza, el género, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, entre otros. Por lo tanto, señala que los empleadores y responsables de la toma de decisiones en el lugar de trabajo deben estar atentos a cualquier tipo de discriminación, ya sea positiva o negativa, y trabajar para asegurar que se respeten los derechos de todos los empleados sin importar su grupo de pertenencia. Además, sugiere que las preferencias injustificadas hacia ciertos grupos pueden ser consideradas como discriminación y, por lo tanto, deben ser evitadas.

“Solo asumiéndonos todos como iguales y parte importante de un proyecto nacional, superaremos nuestras diferencias y permitiremos mayor igualdad, justicia y una posibilidad de ser una nación que pueda enfrentar los embates y retos del futuro. Desconociendo a los otros, a las culturas no occidentales solo seremos una nación parcial, incompleta y débil (Fernando Alvarado, 2017)”.

El docente Fernando Alvarado hace un llamado a la unidad y a la igualdad, promoviendo la inclusión de todas las culturas, sin importar su origen. Además, no menciona ninguna preferencia o discriminación basada en la raza, la religión, el género, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por las normas. Los empleadores tienen la responsabilidad legal de asegurarse que todos los empleados sean tratados de manera justa y sin discriminación, y la declaración del docente puede ser vista como una promoción de estos valores.

“Claudio Kiper, autor de un reciente libro sobre discriminación de las minorías, distingue una acepción popular de la expresión discriminación, que consiste en hacer una distinción a favor o en contra de una persona o cosa, sobre la base del grupo, clase o categoría a la que pertenece, más bien que a sus propios méritos (Claudio Kiper, 2001, pág. 1)”.

Este autor hace la distinción entre dos acepciones de la palabra discriminación. Por un lado, existe una acepción popular que se refiere a hacer una distinción basada en la pertenencia a un grupo, clase o categoría, en lugar de basarse en los méritos individuales de la persona o cosa en cuestión. Por otro lado, desde una perspectiva jurídica, la discriminación se refiere a una situación en la que una persona o grupo es tratado de manera desfavorable debido a su pertenencia a un grupo protegido por la ley, como puede ser, por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, entre otros. En este sentido, la discriminación jurídica se considera una vulneración a los derechos humanos y puede ser objeto de sanciones y acciones legales.

Discriminación Directa.

“El concepto de discriminación directa está constituido además por un segundo elemento, que es distinto según la conducta discriminatoria haya sido motivada por el origen étnico o el sexo de la persona afectada: la ausencia de justificación de la diferencia de trato (Ariadna Aguilera Rull, 2010, pág. 120)”.

Señala la justificación de la diferencia de trato, esto significa que para que una situación de diferencia de trato pueda ser catalogada como discriminación directa, no debe haber una razón válida o legalmente aceptable que justifique dicha diferencia de trato. La discriminación directa generalmente vulnera los derechos humanos y las normas constitucionales que protegen a las personas de las conductas discriminatorias directas, ya que implica un trato desigual y no justificado a personas o grupos en función de características protegidas, como raza, género, religión, discapacidad, entre otros. Se considera discriminación directa cuando un acto, omisión o patrón sociocultural establece de manera explícita, en una situación comparable o de igual valor, un trato desfavorable hacia una persona o grupo de personas en base a su sexo o género, en comparación con otra persona o grupo de personas.

Discriminación Indirecta.

“El ejemplo clásico de discriminación indirecta es la peor remuneración del trabajo a tiempo parcial. Como tradicionalmente muchas más mujeres que hombres han hecho uso de la posibilidad de trabajar a media jornada, las medidas que condicionan la atribución de ciertas ventajas a trabajar un mínimo de horas –medida neutral respecto del sexo-, están perjudicando de hecho a las mujeres y pueden ser consideradas indirectamente discriminatorias (Ariadna Aguilera Rull, 2010, pág. 169)”.

La discriminación indirecta hace referencia a una forma de discriminación que puede no ser aparente a simple vista o no estar diseñada con la intención explícita de discriminar a alguien, pero que, en la práctica, tiene efectos negativos sobre un grupo específico de personas, dado que más mujeres se ven afectadas negativamente por esta política en comparación con los hombres, se considera una forma de discriminación indirecta basada en el género. Aunque la política en sí misma no parece discriminatoria, sus efectos perjudican desproporcionadamente a las mujeres y, por lo tanto, se clasifica como discriminación indirecta. Se considera discriminación indirecta cuando un acto, omisión o patrón sociocultural aparentemente neutro tiene como resultado poner en desventaja particular a personas de un sexo o género en comparación con otras personas o grupos de personas.

Discriminación Laboral

“No es cierto que la selección de personal se realiza evaluando únicamente los requerimientos profesionales adecuados para poder formalizar las tareas propias de un trabajo; se toman en cuenta en este proceso otras condicionantes, como la edad, el estado civil, el aspecto físico e incluso tener hijos. Estos son datos que como se conoce, poco o nada tienen que ver con las competencias y conocimientos que se requieren para realizar una actividad laboral. Es así como se presenta la discriminación laboral, que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro, 2001, págs. 7-19)”.

La cita señala la discriminación laboral manifestada en las decisiones de selección de personal cuando se toman en función de criterios irrelevantes para la ejecución del trabajo, lo que resulta en una falta de igualdad de trato y oportunidades para los candidatos o empleados. Se define como toda distinción, exclusión o preferencia de trato que ocurre con motivo o en el contexto de una relación de trabajo y se basa en criterios irracionales o injustificados, como raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro factor mencionado en la cita (como la edad, el estado civil, el aspecto físico o tener hijos). Estos criterios no están relacionados con las competencias y conocimientos requeridos para realizar la actividad laboral.

“La discriminación laboral hacia las mujeres afecta su dignidad impidiendo el derecho humano al trabajo, asimismo, negando sus derechos laborales; ésta es contraria a la igualdad en el trabajo, también llamada igualdad laboral, misma que parte de la igualdad jurídica, que comprende la igualdad en la ley y ante la ley, así como la igualdad real de oportunidades, en el trato y en la remuneración (Lic. Víctor Veloz Espejel, 2006, pág. 14)”.

Se señalan varios puntos dentro de la discriminación laboral, que se pueden relacionar a una definición, la dignidad y derecho humano al trabajo. La discriminación laboral hacia las mujeres socava su dignidad como seres humanos e impide ejercer su derecho fundamental al trabajo. Los derechos laborales se ligan directamente a la discriminación, al ser vulnerados, tiene un impacto negativo manifestándose en la negativa a otorgarles ciertos beneficios, oportunidades de desarrollo, promociones o igualdad salarial en comparación con sus colegas masculinos, a pesar de tener las mismas calificaciones y desempeño laboral. Cuando la discriminación marca la forma en que las mujeres son tratadas en el lugar de trabajo, se contraviene el principio de igualdad laboral, que debe basarse en el mérito y la capacidad, no en el género, igualdad jurídica y real de oportunidades. La igualdad jurídica implica que las leyes no deben discriminar a las personas por su género y deben garantizar igualdad ante la ley.

Causas y Consecuencias de la Discriminación laboral

Causas:

“Según la página Seguros DKV las Causas de discriminación a trabajadores son: La edad, comportamientos discriminatorios hacia una persona de cierto grupo de edad, discriminación por sexo incluyendo el embarazo o maternidad, la identidad de género y la orientación sexual., nacionalidad y el origen étnico, religión o creencias religiosas, ideología, si el individuo presenta algún tipo de deficiencia física o psíquica, u otras circunstancias personales, como haber contraído una enfermedad (Seguros DKV, 2022)”.

En el párrafo antes citado, se señala las diversas categorías protegidas contra la discriminación en el ámbito laboral. Cada una de estas categorías es considerada una característica inherente a la persona y, por lo tanto, no debe ser utilizada como base para discriminar a alguien en el trabajo. A continuación, se describen brevemente cada una de las categorías mencionadas: Edad: las personas no pueden ser discriminadas en el trabajo debido a su edad, ya sea por ser demasiado jóvenes o mayores. Sexo: las personas no pueden ser discriminadas en el trabajo por su género, incluyendo el embarazo o maternidad, la identidad de género y la orientación sexual. Nacionalidad y origen étnico: las personas no pueden ser discriminadas en el trabajo debido a su origen nacional, raza o etnia. Religión: las personas no pueden ser discriminadas en el trabajo por su religión o creencias religiosas. Ideología: las personas no pueden ser discriminadas en el trabajo debido a sus ideas políticas. Discapacidad: las personas con alguna deficiencia física o psíquica tienen derecho a ser tratadas de manera justa y no pueden ser discriminadas en el trabajo debido a su discapacidad. También se incluyen otras circunstancias personales, como haber contraído una enfermedad, que no deben ser utilizadas para discriminar a alguien en el trabajo.

“Las 14 causas de la discriminación laboral según la Dra. Estrella Flores-Carretero, orientación e identidad sexual, embarazo, edadismo, género, discriminación por religión, etnia, cultura o raza, Idioma y/o nacionalidad, salud, condición social, problemas familiares o económicos, experiencia laboral, apariencia física, condición motriz, ideología política (Dra. Estrella Flores-Carretero., 2019)”.

Son catorce causas de la discriminación laboral mencionadas en la cita anterior, proporciona una lista de diferentes factores y características personales que pueden ser objeto de discriminación en el ámbito laboral. Conjunto con ello, un análisis de cada una de ellas. Orientación e identidad sexual: se refiere a la discriminación basada en la orientación sexual de una persona, por ejemplo, ser homosexual, bisexual o transexual; o en su identidad de género, por ejemplo, ser una persona transgénero o no binaria. Embarazo: la discriminación ocurre cuando las mujeres embarazadas enfrentan trato desigual en el lugar de trabajo debido a su estado de gestación.

Edadismo: la discriminación basada en la edad de una persona, sea por ser demasiado joven o mayor para un puesto de trabajo. Género: tratar de manera desigual a las personas debido a su sexo, lo que generalmente afecta a las mujeres más que a los hombres. Religión: trato de manera injusta debido a su religión o creencias religiosas, etnia, cultura o raza, cuando alguien es objeto de trato desigual debido a su origen étnico, cultura o raza, idioma y/o nacionalidad, la discriminación basada en el idioma o la nacionalidad se produce cuando una persona es tratada injustamente debido a su idioma o país de origen. Salud: por discapacidad o enfermedad, donde las personas con ciertas condiciones de salud pueden enfrentar trato desigual en el empleo. Condición social: discriminación basada en la clase social puede ocurrir cuando se trata de manera desigual a personas de diferentes niveles socioeconómicos. Problemas familiares o económicos: algunas personas pueden enfrentar discriminación en el trabajo debido a sus problemas familiares o dificultades económicas. Experiencia laboral: relacionada con la experiencia laboral implica tratar de manera injusta a personas con diferentes niveles de experiencia, ya sea por ser demasiado experimentadas o por carecer de experiencia. Apariencia física: discriminación basada en la apariencia física de una persona, lo cual puede incluir aspectos como el peso, la altura, entre otros. Condición motriz: ocurre cuando las personas con discapacidades físicas son tratadas de manera desigual en el trabajo. Por último, ideología política: la discriminación que se produce cuando alguien es tratado injustamente debido a sus creencias políticas.

Consecuencias:

“La discriminación, sutil o explícita, puede repercutir también en la salud mental de una persona. Estudios llevados a cabo durante varias décadas han demostrado que las situaciones que dan lugar a un trato injusto o a un entorno de trabajo hostil por períodos de tiempo prolongados, aumentan el riesgo de padecer trastornos provocados por tensión, ansiedad o depresión (Organización Internacional del Trabajo , 2017)”.

La cita destaca un aspecto importante y preocupante de la discriminación, que es su impacto en la salud mental de las personas que la experimentan. Tanto la discriminación sutil como la explícita, pueden tener consecuencias negativas para la salud mental de un individuo. La discriminación laboral o en cualquier otro ámbito, puede generar un ambiente de trabajo hostil o situaciones de trato injusto, la persona que está en constante exposición a situaciones de estrés y tensión puede tener efectos negativos en la salud mental, enfrentar trato injusto o discriminación en el trabajo durante períodos prolongados aumenta el riesgo de desarrollar trastornos de salud mental, como trastornos provocados por tensión, ansiedad o depresión. La discriminación puede generar sentimientos de impotencia, desesperanza, frustración y enojo, los efectos de la discriminación no son solo temporales; si persisten en el tiempo, traen consecuencias duraderas en la salud mental de una persona. La

discriminación crónica afecta la autoestima, la autoconfianza y la calidad de vida general del individuo. La discriminación en el entorno laboral crea un ambiente negativo y tóxico para todos los empleados, trayendo consigo, la falta de productividad, el trabajo en equipo y la moral general en la organización.

El Principio de No Discriminación

“El principio de no discriminación se refiere a la garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas. Durante mucho tiempo, la discriminación se entendió como la cara opuesta del concepto de igualdad. Todo lo que atentara contra esta era considerado un acto discriminatorio y era digno de sanción social y, más tarde, jurídica. Sin embargo, si bien este enfoque ayudó a visibilizar el problema de la discriminación, al mismo tiempo lo limitó considerablemente. Solo algunos siglos más tarde se amplió su concepción y se le dio una entidad propia: el principio de no discriminación (ACNUR, 2017)”.

Se puede interpretar, como una afirmación, que el principio de no discriminación garantiza la igualdad de trato entre todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual, edad, religión, entre otros factores. La discriminación se entiende como cualquier acción que atente contra la igualdad de derechos y la dignidad de las personas. Durante mucho tiempo, se consideró la cara opuesta del concepto de igualdad, siendo objeto de sanciones sociales y, posteriormente, jurídicas. Sin embargo, esta concepción limitó considerablemente la comprensión del problema. Solo después de varios siglos, se amplió su concepción, dándole un enfoque propio: el principio de no discriminación. Este principio se considera un derecho humano fundamental y se ha incorporado en tratados internacionales, leyes nacionales y constitucionales. Se enfatiza su importancia como una herramienta fundamental para garantizar la igualdad de trato y la dignidad de todas las personas, y cómo su concepción ha evolucionado con el tiempo para abordar el problema de la discriminación de manera más efectiva. El principio de no discriminación en Ecuador refleja el compromiso del país con la igualdad y la protección de los derechos humanos, promoviendo una sociedad inclusiva y respetuosa de la diversidad.

“El derecho a la no discriminación es una norma común en los principales tratados de derechos humanos, así como en las constituciones de los Estados; se le considera un derecho que va más allá de lo jurídico, cuya función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de al menos otro derecho humano (CENADEH/ECTP, 2018)”.

El derecho fundamental a la no discriminación se encuentra protegido tanto en los tratados internacionales de derechos humanos como en las constituciones de los Estados. Este derecho tiene el objetivo de garantizar que todas las personas tengan acceso a sus derechos humanos en condiciones de igualdad y sin sufrir ningún tipo de discriminación. La protección contra la discriminación se considera un derecho que va más allá de lo jurídico, ya que es un principio ético y moral que busca promover la igualdad y la dignidad humana. En este sentido, se busca que el derecho a la no discriminación se aplique en todas las esferas de la vida, incluyendo el ámbito laboral, educativo, de salud, de vivienda, entre otros. Así mismo, en la cita destaca que la vulneración de cualquier derecho humano, por ejemplo, el derecho a la vida, a la libertad o a la igualdad, se acompaña de la vulneración de al menos otro derecho humano, lo que refuerza la importancia del derecho a la no discriminación en la protección de los derechos humanos en general. Concluyendo que, el respeto al derecho a la no discriminación es esencial para garantizar una sociedad justa y equitativa en la que todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin ninguna restricción injusta.

“La no discriminación es un derecho humano fundamental. Es esencial para que los trabajadores puedan elegir su empleo libremente, desarrollar su potencial al máximo y ser remunerados en base al mérito (Organización Internacional del Trabajo , 2017)”.

La Organización Internacional del Trabajo hace referencia a una afirmación sobre que la no discriminación, es un derecho humano fundamental que debe ser protegido en el ámbito laboral. Este derecho implica que todas las personas deben tener igualdad de oportunidades para elegir su empleo, desarrollar su potencial al máximo y recibir una remuneración basada en su mérito, sin importar su raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico o cualquier otra característica personal. Este derecho se encuentra consagrado en varios instrumentos jurídicos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. En el ámbito laboral, se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación, lo que implica la eliminación de cualquier forma de discriminación en la contratación, la formación, la promoción y el despido. Además, también involucra la eliminación de cualquier forma de acoso laboral, que puede ser considerado como una forma de discriminación y va de la mano con el desarrollo del potencial humano y el mérito como criterio de remuneración.

Principio de Igualdad

“Al tratar sobre la igualdad, argumentaba que: “En la naturaleza, los hombres nacen iguales; pero esa igualdad no se mantiene. La sociedad se la hace perder y sólo vuelven a ser iguales por las leyes (María Laura Osta Vázquez, 2021)”.

La naturaleza del ser humano es competitiva, querer sobresalir unos más que otros, pero para mantener un orden dentro de un grupo social, es necesario que todos tengamos las mismas oportunidades y los mismos derechos. Esta igualdad a pesar de que todos la tenemos al principio de nuestra vida humana, con el paso de los años se va perdiendo, ya que muchos logran mejores oportunidades, posicionarse, o consiguen puestos superiores si hablamos de una jerarquía, lo que ayuda a mantener el orden dentro de esta sociedad desigual. Son las leyes las que se proyectan para que todos sigamos los mismos principios, si se posee más o menos riqueza, el cumplir con las normas sea una obligación que se establezca tanto para ricos, como para pobres, grandes y bajos, mujeres y hombres,

“La igualdad presentada por Montesquieu era una condición natural de los hombres, pero que la convivencia social no conseguía mantenerla. En ese sentido, la sociedad provocaba la pérdida de esta condición de igualdad, motivo por el cual era importante la existencia de las leyes a fin de mantener la igualdad. Las leyes restituirían la “igualdad” corrompida por la sociedad y, conforme al filósofo francés, el aparato jurídico-legal subsistiría esa condición innata de pérdida (María Laura Osta Vázquez, 2021)”.

La autora señala la importancia de igualdad como una condición natural de los seres humanos, lo que sugiere que todos los individuos poseen, en esencia, los mismos derechos y dignidad, se explica que la convivencia social, con sus diferencias de posición, poder y recursos, tiende a desvirtuar o debilitar esa igualdad natural. Es importante la ley para mantener la igualdad perdida. A través de un sistema legal adecuado, se podrían corregir las desigualdades creadas por la convivencia social y, así, restituir la igualdad entre los ciudadanos. El aparato jurídico-legal, es decir, el conjunto de leyes y las instituciones encargadas de aplicarlas, desempeña un papel esencial en la preservación de la igualdad, esto significa que las leyes deben diseñarse y aplicarse de manera justa y equitativa para evitar o remediar la pérdida de igualdad producida por las dinámicas sociales.

“La igualdad implica un trato jurídico idéntico entre personas que tengan las mismas condiciones y situaciones. La equidad comprende un trato justo a las personas, dando a cada uno lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria (Asamblea Legislativa, 2017)”.

El trato justo es la base fundamental de la igualdad, la justicia hace la paz, las personas necesitan ser valoradas en todos los ámbitos laboradas y merecen un trato humanitario y digno de nuestra persona y por nuestras capacidades, no debe existir anulación de derechos o una distinción de trato entre los individuos.

Desigualdad

“La igualdad de trato presupone una desigualdad original porque las personas con capacidades físicas o mentales desiguales serán recompensadas de forma desigual: Este derecho igual es un derecho desigual para un trabajo desigual (Milanovic, 2022)”.

El autor aborda el concepto de igualdad de trato y cómo puede implicar una desigualdad original debido a las diferencias inherentes entre las personas en términos de capacidades físicas o mentales, tratar a todas las personas de manera igualitaria. Sin embargo, esta igualdad de trato asume que hay una desigualdad inicial, es decir, que no todos parten desde el mismo punto, aunque se garantice el derecho a la igualdad de trato, en la práctica esto puede dar lugar a situaciones desiguales porque las personas tendrán diferentes resultados o logros en función de sus habilidades y capacidades distintas. Se dirige a una reflexión sobre las complejidades y paradojas que pueden surgir al intentar de alcanzar la igualdad de trato en una sociedad en la que las personas tienen habilidades y capacidades diferentes. A pesar de que se busque tratar a todos de manera igual, las diferencias iniciales pueden llevar a desigualdades en los resultados. Es una cuestión que se discute ampliamente en la teoría política y social, y plantea desafíos en la implementación de políticas públicas y estrategias para promover la igualdad de oportunidades.

“En definitiva, la desigualdad, entendida como la diferente capacidad de acceso y control de los recursos disponibles, ha sido una constante de la convivencia colectiva de los seres humanos: no ha existido ninguna sociedad perfectamente igualitaria nunca (Ferreira, Miguel A. V., 2008, pág. 10)”.

La desigualdad ha sido una característica constante en la forma en que los seres humanos han vivido juntos como sociedades. Describe a la desigualdad como la disparidad en la capacidad de las personas para acceder y controlar los recursos disponibles, lo que implica que algunas personas tienen más oportunidades y ventajas que otras, históricamente, no ha habido ninguna sociedad en la que la igualdad haya sido completa, esto indica que, en todas las sociedades conocidas, siempre ha habido algún grado de desigualdad en el acceso y control de recursos. En general, la cita reconoce que la desigualdad ha sido una realidad presente en la convivencia humana a lo largo de la historia.

Acotando al tema con relación a lo laboral, en el trabajo, se presenta cuando hay remuneraciones desiguales, a pesar de que el empleado casi siempre tiene la misma carga laboral, o incluso cuando existe una excesiva carga laboral y las remuneraciones son muy pocas, esto se da mucho en las empleadas domésticas, o personas en general que trabajan en el hogar.

Tipos de Discriminación Laboral.

Discriminación Laboral por Edad

“La discriminación por edad consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera menos favorable por su edad (Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, 2020)”.

Como lo refiere la cita anterior, esta discriminación consiste en tratar a una persona de una manera diferente o menos favorable debido a la edad que tiene, ya sea mayor o joven, pero usualmente este tipo de discriminación se orienta hacia los mayores, personas de más de 40 años en adelante, personas de la tercera edad; que son marginados por la sociedad en general, son vistos como personas incapaces, y se someten a varias consecuencias como no poder acceder al ámbito laboral fácilmente. Las personas mayores siguen teniendo distintos ámbitos de discriminación, las sociedades se inclinan más a algo que se llama la juventud permanente, es decir, que cuando vemos a una persona joven con belleza física y saludable, es lo que está bien visto y se inclinan más para contratar o para darle un rol importante.

“Generalmente los jóvenes encuentran situaciones de trabajo precarias, donde el empleo y la estabilidad son inciertas ante la vulneración económica, donde generalmente se producen vulneración de derechos sociales, donde los jóvenes no pueden prever el desarrollo de su futuro profesional, además de la falta de aliciente a la consideración material de sus méritos (Pérez, Pablo Ernesto; Deleo, Camila; Fernández Massi, Mariana)”.

Los jóvenes suelen encontrar empleos con condiciones inestables y poco seguras, lo que significa que su continuidad en el puesto y la estabilidad económica pueden ser inciertas. Es común que, en estos trabajos precarios, se vulneren los derechos sociales de los jóvenes, lo que puede incluir la falta de acceso a prestaciones y beneficios básicos, los jóvenes sienten que no podrán prever cómo se desarrollará su carrera profesional debido a la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo en estos trabajos precarios. Los jóvenes no reciben reconocimientos materiales como ascensos, aumentos de sueldo, etc., por sus méritos y logros en el trabajo, lo que afecta su motivación y bienestar. Se destaca que los jóvenes pueden experimentar discriminación en el lugar de trabajo debido a su edad.

Discriminación Laboral por Enfermedad o Discapacidad

“La discriminación por discapacidad, ocurre cuando un empleador u otra entidad trata a una persona cualificada que es empleado o solicitante de empleo, de manera desfavorable porque tiene una discapacidad (María del Rosario Yepes, 2022)”.

La discriminación por discapacidad se refiere a la acción de tratar de manera injusta o desfavorable a una persona debido a su discapacidad. Es una forma de discriminación que se basa en la presencia de una discapacidad física o mental de la persona, puede provenir tanto de un empleador, una empresa, organización o individuo que contrata y emplea a trabajadores, como de otras entidades, instituciones educativas, agencias gubernamentales u organizaciones que participan en procesos de selección de personal. Se refiere tanto a aquellos que ya están empleados en una posición como a aquellos que están buscando empleo en un proceso de selección. La persona es tratada de forma injusta, perjudicial o en desventaja en comparación con otros individuos que no tienen una discapacidad similar o que no son percibidos como discapacitados. Esta discriminación está presente en muchos ámbitos, ya sea en medios de transporte, horas laborales, estacionamientos, espacios públicos etc. Se hace una exclusión, una distinción o una preferencia sobre las personas, cuando por lo general vemos a una persona con discapacidad se prefiere a alguien con capacidades normales para ser atendidos en el ámbito de trabajo, arraigado a los estereotipos sociales.

“Las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conciliación de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos (Luis Alejandro Cendrero Uceda, 2017)”.

Tomando en cuenta la cita anterior, las situaciones discriminatorias que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral en diversos aspectos, siendo estas, una clara violación a sus derechos humanos y a los principios de igualdad y no discriminación. Las personas con discapacidad enfrentan barreras en el acceso al empleo, así como en su promoción profesional, lo que limita sus oportunidades de desarrollo y su progreso laboral. Además, las personas con discapacidad enfrentan dificultades para conciliar su vida familiar y personal, afectando su bienestar y su calidad de vida. Enfrentan barreras en la adaptación del puesto de trabajo y en la movilidad, lo que limita su capacidad para realizar sus tareas laborales y participar plenamente en el ambiente de trabajo. Hace referencia a la discriminación en función del género y los aspectos retributivos, las mujeres con discapacidad pueden enfrentar situaciones aún más complejas en el mercado laboral debido a su género y

discapacidad. Desde una perspectiva legal, estas situaciones discriminatorias son contrarias a los derechos humanos y a los principios de igualdad y no discriminación establecidos en las normas internacionales y nacionales. Por lo tanto, se requiere un enfoque basado en los derechos humanos para abordar estas barreras y promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Las políticas y medidas de inclusión laboral deben considerar las necesidades y habilidades individuales de las personas con discapacidad, promover la eliminación de barreras y la adaptación del entorno laboral para garantizar su plena participación y desarrollo en el mercado laboral.

Discriminación Laboral por Origen Nacional

"La discriminación por origen nacional consiste en tratar a personas (empleados o solicitantes de empleo) de manera no favorable por ser de un país o parte del mundo en particular, por su etnia o acento, o porque parecen tener determinados antecedentes étnicos (incluso si no es así) (EEOC, 2020)".

Esta forma de discriminación es ilegal y está prohibida por las leyes nacionales e internacionales, que garantizan el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo. La discriminación, por origen nacional, puede presentarse en diferentes formas, como en la selección de personal, la promoción laboral, la asignación de tareas o el trato discriminatorio en el lugar de trabajo. Además, esta forma de discriminación no solo afecta a los empleados o solicitantes de empleo, sino que también puede tener un impacto negativo en la cultura y el ambiente laboral, generando divisiones y tensiones entre los trabajadores. Desde una perspectiva jurídica, la discriminación por origen nacional puede ser objeto de sanciones y multas, según las leyes y regulaciones aplicables en cada país.

"La ascendencia nacional incluye distinciones realizadas sobre la base del lugar de nacimiento, la ascendencia o el origen extranjero de una persona; por ejemplo, minorías nacionales o lingüísticas, ciudadanos que han adquirido su ciudadanía por naturalización, y/o descendientes de inmigrantes extranjeros (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021)."

La discriminación que ocurre debido al país o lugar de origen de una persona o sus antepasados, surge de prejuicios, estereotipos o actitudes negativas hacia personas de diferentes nacionalidades o etnias, las personas pueden ser tratadas de manera diferente o desigual debido a su lugar de nacimiento, sus antecedentes étnicos o el hecho de que tengan ascendencia extranjera. Por ejemplo, pueden enfrentar obstáculos en el empleo, la educación o el acceso a servicios debido a su origen nacional. "Minorías nacionales o lingüísticas": se refiere a grupos de personas que pertenecen a una etnia o nacionalidad minoritaria en un país, estos grupos pueden enfrentar

discriminación debido a su identidad étnica o lengua. "Ciudadanos que han adquirido su ciudadanía por naturalización": personas que han obtenido la ciudadanía de un país al que originalmente no pertenecían, a través de un proceso legal de naturalización. A pesar de ser ciudadanos legales, pueden enfrentar discriminación debido a su origen extranjero. "Descendientes de inmigrantes extranjeros": individuos cuyos antepasados vinieron de otro país. Aunque pueden ser ciudadanos de pleno derecho del país donde residen, pueden ser objeto de discriminación debido a sus raíces extranjeras.

Discriminación Laboral por Embarazo.

“La discriminación por embarazo generalmente ocurre cuando un empleador trata a una empleada o postulante a un empleo de manera desfavorable por causa de embarazo, maternidad o afecciones médicas relacionadas con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación también puede ocurrir cuando un empleador tiene políticas o prácticas que excluyen a las mujeres de ciertos trabajos porque podrían quedar embarazadas (OFCCP, 2016)”.

Se produce cuando un empleador trata a una empleada o a una solicitante de empleo de manera desfavorable debido a su embarazo, maternidad o afecciones médicas relacionadas con ambas. Esto incluye la negación de un trabajo, la reducción de horas de trabajo, la falta de promoción, el despido injusto y otras formas de trato desigual. Se menciona que la discriminación por embarazo puede ocurrir cuando un empleador tiene políticas o prácticas que excluyen a las mujeres de ciertos trabajos porque podrían quedar embarazadas. Esto también está prohibido por la ley, ya que discrimina a las mujeres sobre la base de su género y de su capacidad reproductiva.

“La mujer despedida en período de embarazo o lactancia recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de una remuneración por año o fracción con un mínimo de 3 remuneraciones si tiene hasta 3 años de labor en la misma empresa (Dr. Ms. Benjamín Fiallos Jerez, 2019)”.

La legislación laboral protege a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, asegurando su estabilidad laboral. Esta protección es necesaria para evitar que las mujeres sean discriminadas y despedidas debido a su estado de maternidad. Si una mujer es despedida durante su embarazo o lactancia, tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a un año de remuneración más una remuneración adicional por cada año de trabajado, con un mínimo de tres remuneraciones si ha trabajado menos de tres años en la misma empresa. Para garantizar la protección laboral, es fundamental notificar al empleador sobre el embarazo, especialmente si

no es evidente. La licencia de maternidad es de 12 semanas, 3 meses, y el período de lactancia es de 12 meses adicionales, hasta que el bebé cumpla 15 meses de edad. Si ocurre un despido durante este período, la mujer puede iniciar una acción legal por "Despido Ineficaz" y exigir las indemnizaciones establecidas, con todo esto no encontramos frente a un acto discriminatorio laboral indirecto.

Discriminación Laboral por Vínculos de Parentesco con otros Trabajadores.

“Como ha advertido la doctrina, en las empresas familiares, es muy habitual que el parentesco influya notablemente en la selección del personal e incluso en las condiciones de trabajo, “haciendo extremadamente difícil la aplicación de una prohibición de discriminación por razón de parentesco en el sector privado”. En estas empresas la circunstancia del parentesco está presente de forma cotidiana en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, lo que hace necesario distinguir los supuestos de discriminación por razón de parentesco de un mero trato perjudicial de carácter arbitrario o injustificado (Francisca María Ferrando García, 2020, pág. 94)”.

La discriminación laboral por vínculos de parentesco se refiere a una forma de discriminación en el ámbito laboral donde una persona es tratada de manera desfavorable debido a su relación familiar con otra persona que trabaja en la misma empresa o en una empresa relacionada. Esta forma de discriminación ocurre cuando se toman decisiones de empleo, como contratación, ascenso, despido, asignación de tareas o salarios, basándose en el parentesco en lugar de los méritos o habilidades individuales de la persona, un empleador puede negarse a contratar a alguien porque es pariente de un empleado actual, o puede otorgar preferencia a los parientes de los empleados existentes, incluso si hay candidatos más calificados disponibles.

La cita expone que, en empresas familiares, el parentesco puede tener un gran impacto en las decisiones relacionadas con la contratación y las condiciones laborales, ya sea a favor o en contra de los miembros de la familia. Debido a la influencia del parentesco en el entorno laboral de empresas familiares, resulta complicado establecer una prohibición de discriminación por parentesco en el sector privado. La aplicación de medidas antidiscriminación puede ser difícil debido a la naturaleza intrínseca de este tipo de negocios. Es necesario diferenciar los casos en los que existe discriminación por razón de parentesco de aquellos en los que el trato desfavorable es simplemente arbitrario o injustificado. Esto implica la importancia de analizar y entender la motivación detrás de las decisiones empresariales para determinar si se trata de discriminación laboral. Cuando se alega discriminación por pertenencia a un grupo familiar en empresas familiares, se requiere un análisis más riguroso de los indicios presentados, esto es crucial para evitar acusaciones infundadas de discriminación y asegurar que las medidas se tomen de manera justa y equitativa. La discriminación se basa en la generalización y

tratar a las personas según categorías, en lugar de considerar sus características individuales, al hacerlo, se busca proteger a los empleados o candidatos a un puesto de trabajo de ser perjudicados simplemente por su relación familiar, y en su lugar, se centra en evaluar sus habilidades y capacidades individuales para tomar decisiones laborales justas.

Discriminación Laboral por Raza y Color.

“La discriminación basada en características asociadas con la raza, como el color de la piel, la textura del cabello o ciertos rasgos faciales, viola la ley, a pesar de que no todos los miembros de la raza comparten las mismas características. A pesar de que la raza y el color de piel se superponen, no son sinónimos. La discriminación de color puede ocurrir entre personas de diferentes razas o etnias, o entre personas de la misma raza o etnia (Worker gob, 2020)”.

Esta afirmación prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo en función de la raza y color de un individuo. Indica que la discriminación de color puede ocurrir entre personas de diferentes razas o etnias, o entre personas de la misma raza o etnia. Es importante destacar que los principios de la no discriminación se aplican incluso si no todos los miembros de una raza comparten las mismas características, es decir, que una persona puede ser discriminada por su color de piel, aunque otros miembros de su raza tengan un tono de piel diferente.

“Es ilegal acosar a una persona por la raza o el color de esa persona. El acoso puede incluir, por ejemplo, difamaciones raciales, comentarios ofensivos o despectivos sobre la raza o el color de una persona, o la exhibición de símbolos ofensivos de índole racial. Si bien la ley no prohíbe las bromas simples, los comentarios displicentes ni los incidentes esporádicos que no son muy graves, el acoso es ilegal en los casos en los que es tan frecuente o grave que genera un ambiente laboral hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa (EEOC, 2020)”.

Desde una perspectiva jurídica, se refiere al acoso racial en el lugar de trabajo y su ilegalidad. El acoso puede tomar muchas formas, incluyendo difamaciones raciales, comentarios ofensivos o despectivos sobre la raza o el color de una persona, o la exhibición de símbolos ofensivos de índole racial. La ley no prohíbe las bromas simples, los comentarios displicentes ni los incidentes esporádicos que no son graves. Sin embargo, el acoso se convierte en ilegal cuando es tan frecuente o grave y genera un ambiente laboral hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa, como el despido o la asignación a un puesto inferior. El objetivo de la ley es proteger a los trabajadores de ser discriminados y acosados en el lugar de trabajo debido a su raza o color. Por

lo tanto, cualquier trabajador que experimente acoso racial en el lugar de trabajo puede tomar medidas legales contra su empleador y el acosador, cabe recalcar que el acoso es una forma de discriminación.

Discriminación Laboral por Ideología, Religión o Creencias.

“Cuando un empleado o solicitante de empleo necesite una adaptación de vestimenta o aseo personal por motivos religiosos, debe notificar al empleador que necesita tal adaptación por motivos religiosos. Si el empleador necesita de modo razonable más información, el empleador y el empleado deben participar en un proceso interactivo para analizar la solicitud. Si no representaría una carga onerosa, el empleador deberá conceder la adaptación (EEOC, 2020).

La presente cita hace referencia a las adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para acomodar prácticas religiosas. Si un empleado o solicitante de empleo necesita una adaptación de vestimenta o aseo personal por motivos religiosos, debe notificar al empleador que necesita tal adaptación por motivos religiosos. Además, si el empleador necesita más información sobre la solicitud de adaptación, el empleador y el empleado deben participar en un proceso interactivo para analizar la solicitud. Este proceso se refiere a la comunicación entre el empleador y el empleado para determinar si la adaptación solicitada es razonable y no representa una carga onerosa para el empleador. Es importante destacar que los principios contra la discriminación requieren que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para acomodar prácticas religiosas, siempre y cuando no representen una carga onerosa para el empleador. La no discriminación tiene como objetivo proteger a los trabajadores de ser discriminados en el lugar de trabajo debido a su religión o creencias religiosas.

Discriminación Laboral por Sexo

“Situaciones como estas se dan por que aún continúan las mismas creencias culturales sobre lo que puede hacer un hombre y una mujer, por ejemplo, considerar a un hombre más apto para un puesto es un trabajo que a una mujer, eso ya es un acto discriminatorio, debido a que ven a las mujeres como un ser débil muchas veces, pero se percatan de su inteligencia, dentro de Ecuador se da demasiado este tipo de discriminación, solo 2 de cada 10 mujeres, poseen un trabajo estable (Marcos Antonio Espinoza Mina, 2018)”.

Los autores, Marcos Antonio Espinoza y Doris del Pilar Gallegos Barzola, explican que las creencias culturales arraigadas sobre los roles de género siguen siendo un obstáculo para la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. En particular, señalan que se considera a los hombres más aptos para ciertos trabajos que a las

mujeres, lo que es discriminatorio porque se basa en estereotipos de género. Además, revela que esta discriminación de género es particularmente prevalente en Ecuador. Esta cifra sugiere que las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder a trabajos estables y bien remunerados, lo que a su vez puede limitar su capacidad para alcanzar su potencial económico y social. Las leyes en contra de la discriminación tienen como objetivo proteger a los trabajadores de ser discriminados en el lugar de trabajo debido a su género, entre otros motivos. Por lo tanto, cualquier empleador que discrimine a un trabajador debido a su género está violando la ley y puede ser sujeto a medidas legales y sanciones.

Discriminación laboral por Orientación o Identidad Sexual o género.

“La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico (Organización Internacional de Trabajo, 2021, pág. 1)”.

La cita anteriormente planteada destaca el cómo la discriminación y el acoso hacia las personas LGBT inician en la escuela y tienen efectos negativos en sus oportunidades de empleo, en algunos casos, estos individuos pueden enfrentar situaciones de violencia y abuso en el ámbito laboral. Esta situación evidencia la importancia de promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. La discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género se refiere a tratar injustamente a las personas en el ámbito. Esta forma de discriminación ocurre cuando se toman decisiones de empleo, como contratación, ascenso, despido, asignación de tareas o salarios, basándose en la orientación sexual o identidad de género de una persona en lugar de sus habilidades y capacidades profesionales. La discriminación laboral por orientación sexual puede manifestarse en diferentes formas, por ejemplo, un empleador puede negarse a contratar a alguien debido a su orientación sexual, o puede haber un trato desigual en el lugar de trabajo, como comentarios ofensivos, acoso o exclusiones, dirigidos a personas LGBT+, lesbianas, gay, bisexuales, transgénero y otras identidades sexuales y de género. Además, las personas transgéneros pueden enfrentar discriminación relacionada con el acceso a permisos médicos, vestimenta, uso de baños o la adopción de su identidad de género en el entorno laboral. Es importante destacar que la discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género o género es injusta y viola los derechos fundamentales de las personas. Algunas empresas y organizaciones implementan políticas y prácticas inclusivas para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos sus empleados, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Principio de Supremacía Constitucional y Jerarquía.

“Según la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR en el Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público (Asamblea Nacional, 2008, pág. 126)”.

Este principio indica que jerárquicamente la Constitución de la República del Ecuador es la norma superior y por tanto todo el ordenamiento jurídico debe ser fundamentado sobre ella, como un ejemplo simple, podemos dibujar una pirámide y poner en la primera cúspide a la constitución de nuestro país, así cualquier norma que se encuentre por debajo de la constitución no puede contradecirla porque si lo hace se vuelve inválida, esto se ve reflejado en la pirámide de Kelsen.

“La Constitución es formal al ser una ley que, a diferencia de otras, fundamenta y ordena la validez de todo un sistema jurídico, estableciendo un procedimiento dificultoso para su reforma, así como los criterios para la creación de otras normas (MARCOS FRANCISCO DEL ROSARIO RODRÍGUEZ, 2011)”.

Para que las demás leyes sean válidas, deben siempre fundamentarse en la Constitución, ya que dentro de esta existen los principios y valores que deben contener los reglamentos que rigen las diferentes ramas de una sociedad y a sus individuos. Al hablar de una norma que pondera sobre las otras, sirve como base para la creación de derechos y obligaciones, se debe tomar en cuenta que si se vulneran los derechos que están dispuestos dentro de esta, es una afectación directa a la dignidad de las personas y además es una violación a la ley constitucional.

Seguridad Jurídica

“Radbruch habla sobre la seguridad jurídica: (1) la seguridad jurídica no es un valor autónomo, sino la expresión de la garantía jurídica de ciertos valores materiales; (2) estos valores materiales se resumen en el respeto de la naturaleza moral de los seres humanos y, por tanto, de la libertad individual; (3) decir que la obligatoriedad del Derecho se basa en la seguridad jurídica es lo mismo que decir que la obligatoriedad del Derecho se basa en el hecho de que éste constituye una garantía de la libertad individual, y (4) la defensa del valor de la seguridad jurídica, en el caso de Radbruch, no está asociada con la defensa del positivismo jurídico (Manrique, Radbruch y el valor de la seguridad jurídica, 2004)”.

Cuando hablamos sobre la seguridad jurídica, hablamos también de un valor básico para todo ordenamiento jurídico y se puede comprender y estructurar a través de algunos principios. Todas las normas generales sean, constitución, leyes, tratados internacionales, reglamentos o cualquier otra fuente del derecho que tenga carácter general, debe ser regulada, la seguridad jurídica trata de lograr que las normas sean claras y comprensibles. Las normas jurídicas deben regir hacia el futuro, deben abstenerse de una aplicación retroactiva, se puede tener una cierta seguridad jurídica de cuáles son las consecuencias de hacer o dejar de realizar cierta conducta, las normas se expiden para regular conductas futuras, sin que se pueda aplicar hacia atrás. Las normas jurídicas deben ser estables, que no haya un continuo goteo de reformas imparables que modifican el ordenamiento jurídico.

“Víctor García Toma expresa a la seguridad jurídica: Como expresión de una garantía opera tanto en relación al ejercicio del poder estatal, como en la esfera de la discrecionalidad y autonomía reglada de los particulares. La seguridad jurídica en su faz positiva expresa certeza; en su faz negativa impone el uso de la ley como mecanismo de la defensa ante la arbitrariedad (Víctor García Toma, 2021)”.

Es importante tener la seguridad de que nuestros derechos van a ser respetados, como bien lo refiere el comentario del autor, la seguridad jurídica nos da la confianza de que las leyes van a ser estrictamente relevantes y se pueda tener certeza del objetivo al que se quiere llegar que es el cumplimiento de los derechos de cada persona dentro de la sociedad.

Derecho Laboral

“El derecho laboral es un conjunto de normas necesarias para regular la relación entre trabajador y empleador por considerar que existe una desventaja notoria entre las partes y en consecuencia, debe restablecer cierto balance.” (JUAN ESTEBAN ESPINOSA SERRANO, 2015, pág. 21)”.

Se define el objeto del derecho laboral, que es el de establecer un marco jurídico que rige las relaciones laborales entre el empleado y el empleador. Estas normas buscan proteger los derechos y instaurar las obligaciones de ambas partes involucradas en la relación de trabajo. Reconoce que, en la relación laboral, el trabajador generalmente se encuentra en una posición de desventaja en comparación con el empleador, puede surgir debido a la asimetría de poder, recursos y negociación entre ambas partes. El objetivo principal del derecho laboral es restablecer un equilibrio en la relación laboral, dado que el trabajador está en una posición más vulnerable, el derecho laboral busca nivelar el terreno de juego y garantizar que el empleado tenga protecciones y derechos

adecuados, tales como salario justo, jornada laboral razonable, seguridad en el trabajo y derechos sindicales, entre otros.

El derecho laboral se ocupa de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, es decir, las normas que establecen las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, las obligaciones y derechos de los trabajadores y empleadores, y los procedimientos para resolver conflictos laborales, también se ocupa de los fenómenos jurídicos relacionados con el trabajo, como los contratos laborales, los convenios colectivos, las huelgas, las indemnizaciones, entre otros; tiene una función social importante, que es la de promover la justicia social en el ámbito laboral, protegiendo a los trabajadores más vulnerables y equilibrando el poder entre los empleadores y los trabajadores para evitar abusos y explotaciones.

“Los derechos laborales son las normas que protegen las personas trabajadoras y comprenden el derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras e higiénicas, el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado, el derecho a una remuneración adecuada, el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a los mismos; el derecho de huelga; el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a la igualdad en el trato” (TITE MUCHAGALO KLÉBER EFRAÍN, 2019, pág. 32)”

La cita enfatiza que los derechos laborales son un conjunto de normas destinadas a proteger a las personas trabajadoras en su entorno laboral. Las personas tienen el derecho de trabajar en un ambiente que garantice su seguridad, salud y bienestar, con condiciones laborales adecuadas y respetuosas. Nadie debe ser forzado a trabajar contra su voluntad, y todos tienen el derecho de elegir un empleo sin coacción ni discriminación. Las personas tienen derecho a recibir una compensación justa y suficiente por su trabajo, que les permita cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida, a tener un horario de trabajo razonable y a disfrutar de períodos de descanso retribuido para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Los trabajadores tienen el derecho de unirse a organizaciones sindicales para defender sus intereses y negociar colectivamente con los empleadores, participar en huelgas como medio legítimo para expresar sus demandas y proteger sus derechos laborales. Las personas que realizan trabajos similares o iguales deben recibir igual salario, independientemente de su género, raza, religión u otra característica personal. Todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa en el entorno laboral, sin discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual u otras características.

Relación de La Discriminación Laboral con el Acoso Laboral Establecido en el Código de Trabajo.

La discriminación laboral y el acoso laboral están relacionados entre sí, son formas de menospreciar u obviar las capacidades personales dentro de un entorno de trabajo, esta no solo se da entre trabajadores, sino también entre empleador y trabajador o viceversa. Las expresiones como "no sirves", el que todo se les es rechazado se ve en su mayoría en el área pública. A la final, un empleador, un trabajador, un líder, no es un buen líder si no toma en cuenta este tipo de particularidades, un líder que no está al pendiente de sus subordinados todo el tiempo, personas que dirigen una empresa que no les interesa su recurso humano. Este hilar fino nos conduce hasta a la antipatía, que sin que nos haya habido conflictos u ofensas, se cometen este tipo de conductas hacia las personas en el entorno laboral.

Para fundamentar esta lógica propuesta, cabe recalcar que actualmente encontramos al acoso laboral prescrito dentro del código de trabajo como un Artículo determinado:

“Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial (Artículo agregado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017) (Código de Trabajo, 2023)”.

La definición del acoso laboral se entiende como cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la persona, que sea constante y que potencialmente cause daño, que tenga lugar en el entorno laboral o en cualquier momento relacionado con la relación laboral. El acoso laboral es cometido por cualquiera de las partes de la relación laboral o entre trabajadores. El resultado del acoso puede ser el menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio de la situación laboral de la persona afectada. También se establece que el acoso laboral puede ser considerado como una forma de discriminación cuando se produce por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo la filiación sindical y gremial. Esto significa que, si el acoso se produce por razones de discriminación, se puede considerar una vulneración de los derechos laborales y humanos, y puede ser objeto de sanciones legales. Dentro de este artículo encontramos que

el acoso laboral es considerado como una acción discriminatoria, por tanto, encaja en un acto de discriminación laboral, ya que en el numeral 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador nos dice que:

“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 socio-económica, 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 (Asamblea Nacional, 2008, pág. 12)”.

Especificando que nadie podrá ser discriminado por ninguna de estas conductas planteadas, haciendo énfasis en que la relación de la discriminación y el acoso van señaladas en las líneas finales de este artículo, 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, aquí entra la discriminación laboral, cuando hay este tipo de acto dentro de un entorno de trabajo lo que se suscita principalmente son las distinciones personales o colectivas, hacen la diferencia entre personas útiles e inútiles, con la excusa de tener siempre a los mejores dentro de una empresa o de un negocio en general, ocurren los despidos intempestivos o las presiones por parte de los empleadores para que se renuncie al cargo, son estas conductas las que llevan a vulnerar derechos constitucionales, menoscabarlos o anularlos completamente.

Libertad de Trabajo y Contratación

“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. (Dra. Ximena Velasteguí Ayala, 2005, pág. 1)”.

El hecho de dedicarle esfuerzo a un trabajo implica el tiempo, las capacidades intelectuales y físicas, estas, son una inversión que una persona hace para lograr tener una retribución justa, es por eso por lo que una persona no debe dar su trabajo a un nivel gratuito, ya que como se menciona, es una inversión de habilidades para una retribución justa y necesaria para la vida humana. Que todo trabajo debe ser remunerado, implica lo siguiente: La libertad del trabajador: el trabajador tiene la libertad de elegir la labor lícita que desea realizar, es decir, no puede

ser obligado a trabajar en un determinado empleo o actividad. Trabajo voluntario: nadie puede ser obligado a realizar trabajos gratuitos, a menos que la ley lo imponga en casos de urgencia extraordinaria o necesidad de inmediato auxilio. Contrato laboral: fuera de los casos excepcionales mencionados, no se obliga a trabajar sin un contrato laboral que establezca las condiciones de trabajo y la remuneración correspondiente. Remuneración del trabajo: todo trabajo debe ser remunerado, lo que implica que el trabajador tiene derecho a recibir una retribución económica por su labor, en función de las condiciones y términos establecidos en el contrato laboral.

“el derecho de todo trabajador de elegir el objeto, la clase o tipo de trabajo, obra, faena o servicio que quiera desarrollar; la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente; la de ser dueño de las obras, productos o resultados que emanen de su esfuerzo; el destinar su actividad a su sustento y a la producción de la riqueza; la de escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse. (Mg. Fernando González Morales, s.f.)”.

La libertad de trabajo y su libre elección es un derecho fundamental reconocido en diversas constituciones y tratados internacionales de derechos humanos, que protege la capacidad de los individuos para trabajar y elegir libremente la forma y el tipo de trabajo que desean realizar. Implica que todo trabajador tiene el derecho de elegir el objeto, la clase o tipo de trabajo, obra, faena o servicio que quiera desarrollar, y que puede emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente. Además, protege el derecho de los trabajadores a ser dueños de las obras, productos o resultados que emanen de su esfuerzo, a destinar su actividad a su sustento y a la producción de la riqueza, y a escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse. En este sentido, recalca la capacidad de los individuos de ejercer libremente su derecho al trabajo y de llevar a cabo su actividad laboral de manera autónoma y sin interferencias indebidas. Sin embargo, esta libertad no es absoluta, y está sujeta a limitaciones determinadas por la naturaleza, la moral y el derecho. Las limitaciones pueden ser establecidas por la necesidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, la protección de los derechos de terceros, el interés público y otros valores sociales y jurídicos relevantes.

Art. 8.- Contrato Individual. - “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código de Trabajo, 2005)”.

El contrato individual de trabajo es un documento legal que establece los términos y condiciones de una relación laboral entre un empleador y un trabajador. Desde el punto de vista de la discriminación laboral, el contrato individual de trabajo es importante porque puede ser utilizado para prevenir y combatir la discriminación

en el ámbito laboral. El contrato individual de trabajo debe contener cláusulas que protejan a los trabajadores contra la discriminación laboral. Estas cláusulas pueden establecer, por ejemplo, que el empleador no podrá discriminar al trabajador por razones de género, orientación sexual, etnia, religión, edad, discapacidad, entre otras. De esta manera, el contrato individual de trabajo se convierte en una herramienta legal que protege a los trabajadores contra la discriminación y establece un marco claro de derechos y obligaciones para ambas partes. Es importante destacar que el contrato individual de trabajo no puede contener cláusulas que violen los derechos laborales fundamentales o las leyes laborales vigentes en cada país. Si un trabajador cree que ha sido discriminado por su empleador, puede recurrir a los mecanismos legales disponibles, como las autoridades laborales o los tribunales, para hacer valer sus derechos.

Derecho Penal

” El Derecho Penal es el conjunto de reglas jurídicas, establecidas por el Estado que asocian el crimen, como hecho, a la pena, como legítima consecuencia” (Dr. Sergio Páez Olmedo., 2005).

Este derecho penal establece reglas a través del Estado, para controlar la delincuencia, todos los delitos que se dan dentro del Ecuador, los hechos que se suscitan a diario intervienen como un medio de control social para que cada acción u omisión tenga su respectiva consecuencia.

“El Derecho Penal, es la Ciencia que estudia el delito como fenómeno jurídico, y el delincuente como sujeto activo, y, por tanto, las relaciones que derivan del delito, como violación del orden jurídico y de la pena como reintegración de este orden (Dr. Sergio Páez Olmedo., 2005)”.

Referente a la cita, el término "delito" se refiere a una acción u omisión que está tipificada como tal en el ordenamiento jurídico y que lleva asociada una sanción penal. Se menciona al "delincuente" como el sujeto activo que comete el delito. En el Derecho Penal, se investiga y sanciona la conducta delictiva de una persona o entidad que ha transgredido las normas penales, se destaca que el delito representa una violación del ordenamiento jurídico, es decir, una infracción de las leyes y normas establecidas por la sociedad. Cuando alguien comete un delito, se genera una serie de relaciones jurídicas y consecuencias legales que deben ser analizadas y resueltas por el sistema penal. La pena es la consecuencia jurídica que se impone al delincuente como respuesta a la comisión del delito. La cita señala que la pena tiene una doble función: por un lado, es una forma de retribución o castigo por la infracción cometida, y por otro lado, tiene el propósito de restablecer el orden jurídico que fue vulnerado por el delito, buscando la reintegración del orden social y la prevención de futuras conductas delictivas.

“El Derecho Penal es el conjunto de leyes que determinan los delitos y las penas que el poder social impone al delincuente” (Dr. Sergio Páez Olmedo., 2005).

El derecho penal es el encargado de establecer penas y medidas de seguridad para ciertas conductas que se dan en las personas dentro de la sociedad, pueden ser estas físicas o jurídicas, que dañen bienes jurídicamente protegidos o lesionen derechos de los demás, también se encarga de establecer que consecuencias jurídicas tendrán estas conductas lesivas, pena o medida de seguridad.

Poder Punitivo del Estado

“Entre los elementos que se configuran dentro del poder del Estado moderno, se puede identificar en primer orden el poder punitivo o *Ius puniendi*, el cual se constituye en todos los sistemas como el modo de proveer las normas y los órganos, destinados al control social formal con severidad, cuya legitimidad se puede valorar desde varios puntos de vista, tales como político, económico, filosófico, histórico, sociológico, jurídico (Kerly Jacqueline Lucas-Marcillo, 2022)”.

El poder punitivo es uno de los elementos que conforman el poder del Estado moderno y se define como el poder para crear normas y órganos destinados al control social formal con severidad. La legitimidad del poder punitivo puede ser valorada desde diversos puntos de vista, tales como político, económico, filosófico, histórico, sociológico y jurídico, lo que significa que no existe una única forma de justificar su existencia y ejercicio. Sin embargo, el ejercicio del poder punitivo respeta las garantías propias de un Estado de Derecho, lo que implica que su aplicación está limitada por las normas y principios que rigen el funcionamiento del Estado y protegen los derechos fundamentales de las personas.

“El poder punitivo del Estado es entendido como la potestad constitucionalmente legitimada de crear leyes e instituciones represivas, cuya función se encuentra centrada en garantizar la protección de derechos y bienes más importantes de la Nación y de cada ciudadano. En este sentido, el derecho penal se concibe como el medio utilizado para el ejercicio de dicho poder, donde se conjugan una serie de prescripciones jurídicas que desvaloran y prohíben la comisión de delitos, los cuales son asociados a consecuencias jurídicas como penas y medidas de seguridad (Kerly Jacqueline Lucas-Marcillo¹, 2022)”.

El poder punitivo es una facultad otorgada al Estado por la Constitución, que le permite crear leyes y establecer instituciones encargadas de aplicar sanciones penales a quienes incurran en conductas delictivas. Tiene como objetivo garantizar la protección de los derechos y bienes más importantes de la Nación y de cada ciudadano. En este sentido, el derecho penal se concibe como el medio a través del cual se ejerce el poder punitivo

del Estado. El derecho penal establece una serie de normas que desvaloran y prohíben la comisión de delitos, y definen las consecuencias jurídicas que se aplican a quienes incurran en ellos, como penas y medidas de seguridad. Es importante señalar que el ejercicio del poder punitivo del Estado debe ser siempre proporcional y respetar los derechos fundamentales de las personas. Además, de ser consonante con los principios del Estado de derecho y la garantía de un juicio justo. En consecuencia, cualquier actuación en el ámbito del derecho penal, debe estar fundamentada en una interpretación rigurosa y coherente de la ley, con el fin de proteger los intereses de la sociedad en su conjunto.

Proporcionalidad de la Pena

“El principio de proporcionalidad opera tanto en el momento de creación del Derecho por los legisladores, como en el de su aplicación por los jueces o tribunales, e incluso en el momento de ejecución de la pena, medida de seguridad o consecuencia accesoria. La relevancia del principio de proporcionalidad es mayor en el ámbito de las medidas de seguridad, que en el de las penas. El principio de proporcionalidad implica que la previsión, la determinación, la imposición y la ejecución de la medida se lleven a cabo en función de la peligrosidad criminal del individuo. Además, este principio de proporcionalidad exige que un medio sea, en el caso concreto, idóneo y necesario para conseguir el fin deseado (Ivonne Yenissey Rojas, 2015, pág. 89)”.

El Derecho Penal es una disciplina científica que se encarga del estudio y comprensión del delito y sus implicaciones legales., esto implica que el Derecho Penal no es solo un conjunto de normas punitivas, sino que también se basa en principios y metodologías de investigación para abordar cuestiones relacionadas con el delito y la justicia. La cita resalta que el objeto de estudio del Derecho Penal son el delito y el delincuente. En este sentido, se centra en analizar la conducta ilícita y su autor, entendiendo que para aplicar la ley penal de manera justa es fundamental entender las motivaciones y circunstancias que rodean la comisión del delito. Se menciona que el delito es una vulneración del ordenamiento jurídico, lo que implica que el Derecho Penal se preocupa por proteger y mantener el orden social establecido por las leyes y normas vigentes. De esta manera, el delito se considera una amenaza a la estabilidad y el bienestar de la sociedad. La pena tiene una doble función., por un lado, es una forma de sancionar al delincuente por su conducta ilícita, lo que busca que se haga responsable por sus acciones y se evite la impunidad. Por otro lado, la pena también tiene un objetivo más amplio: la reintegración del orden jurídico, es decir, restaurar la armonía en la sociedad, reafirmando la importancia de respetar las normas establecidas.

El Delito

“El delito es la agresión al bienestar, si queda impune destruiría a la sociedad. Para que no ocurra tal cosa, la sociedad y el Derecho deben eliminar la impunidad” (Kerly Jacqueline Lucas-Marcillo, 2022)”.

Cuando va más allá de lo que indica la normativa penal existe un daño a un bien jurídico protegido, por lo tanto, altera el bienestar de la sociedad, si esto no se corrige y no se da una sanción de acuerdo al nivel de la acción u omisión, esto llevaría a que todos los individuos vean tales comportamientos como normales y conllevaría a destruir el orden social.

“Según palabras de Trujillo y Carranca (1991) el delito es «la acción típicamente antijurídica y culpable, la cual es imputable a quien cometió el injusto penal y por lo tanto sometido a sanción penal” (Jimmy Sambache, 2019).

El delito es todo lo contrario a un buen comportamiento, cuando llevamos a cabo acciones que sabemos que tiene consecuencias penales y aun así las hacemos tienden a ser acciones culpables, aquí interviene la moralidad de las personas en una sociedad, existen personas sin valores que cometen este tipo de actos.

“La concepción jurídica del delito fue desarrollada por Juan Domingo Romagnosi, Giovanni Carmignani y Francisco Carrara, toda ley penal en su estructura tiene un presupuesto lo que no se debe hacer o lo que manda a hacer y una consecuencia jurídica (Machicado, 2010)”.

La palabra “delito” proviene de una raíz en latín, *delinquere*, que se traduce como abandonar el camino. Considerando que el delito es apartarse del camino de la ley, es definido por la doctrina como un hecho culpable, imputable, típico y antijurídico, una acción u omisión contraria a las leyes por las que las personas elegimos regirnos y que si no las cumplimos amerita un castigo que dentro de este derecho penal llamamos pena.

Elementos del Tipo Penal Relacionados a la Discriminación Laboral

La definición de discriminación laboral proporcionada es clara y completa, abarcando una amplia gama de motivos por los cuales alguien puede ser excluido o perjudicado en el ámbito laboral. Los elementos clave para tipificar la discriminación laboral como delito están bien fundamentados:

- **Acción u Omisión:** Actos de exclusión, restricción, separación, diferenciación, menoscabo o cualquier otro acto que cause perjuicio o limitación a una persona o grupo de personas en el ámbito laboral.
- **Tipicidad:** La discriminación laboral debe estar descrita y prevista en la ley como constitutiva del delito en cuestión.

- Antijuridicidad: La discriminación laboral debe ir en contra de la ley y por lo tanto es considerada como un comportamiento prohibido.
- Culpabilidad: Para que se configure el delito, se requiere que el autor haya actuado con culpa o dolo al realizar la acción discriminatoria, y que haya causado un perjuicio o daño a la víctima.
- Punibilidad: La discriminación laboral debe estar previsto en la ley como punible, es decir, debe establecerse una pena o sanción para el autor del delito.

Principio Rectores Del Derecho Penal

Principio de legalidad

“ha inferido que este principio de legalidad ofrece importantes rasgos, a cada uno de los cuales apunta, “a una garantía de libertad y seguridad para el ciudadano y del otro, un poder punitivo del Estado, que ejercer por medio de legisladores y jueces (Nola Gómez Ramírez, 2004, pág. 12)”.

Este principio establece que el delito debe estar expresamente previsto en una ley formal, es decir, que la conducta prohibida debe estar claramente descrita y definida en la ley, con contornos precisos. Su objetivo es garantizar la seguridad jurídica del ciudadano, quien debe saber exactamente qué conductas están prohibidas y cuáles son las consecuencias de su trasgresión. Además, implica que las penas y sanciones deben estar previstas en la ley y ser proporcionales al delito cometido. Es importante destacar que el principio de legalidad excluye el recurso a la analogía para la creación de delitos y penas. Esto significa que no se puede aplicar una norma a una conducta que no está expresamente contemplada en ella, o establecer sanciones que no estén previstas en la ley.

“Rolando Tamayo y Salmorán se refiere al principio de legalidad de la siguiente forma: [...] el principio de legalidad es presupuesto en todo el discurso jurídico, tanto en la “descripción” (textos y tratados) como en la argumentación (alegatos). El principio opera en dos niveles: descriptivo y justificativo” (Roberto Islas Montes , 2009, pág. 101)”.

El principio de legalidad es un presupuesto fundamental en todo el discurso jurídico, ya sea en la descripción de las normas y tratados, como en la argumentación de los casos judiciales. El principio de legalidad tiene un doble nivel de operación, uno descriptivo y otro justificativo. En su nivel descriptivo, el principio de legalidad implica que todo acto u omisión considerado delito debe estar previamente definido y descrito con precisión en una ley formal, a fin de garantizar la seguridad jurídica y la certeza del ciudadano en cuanto a lo que se prohíbe y las consecuencias que ello acarrea. En su nivel justificativo, el principio de legalidad se utiliza como argumento para justificar la validez y la legitimidad de las normas y decisiones judiciales, ya que se parte de la

premisa de que solo aquello que esté previamente establecido en la ley formal puede ser considerado válido en términos jurídicos.

Principio del Acto y de Autor

“Se refiere a la exigencia de un tal derecho, que constituye la base de su orientación ideológica, política, depende del grado en que se realice el principio del acto, es decir, en que efectivamente la represión penal no alcance sino las acciones externas e ínter subjetivas del hombre. Un puro derecho penal de acto sigue siendo en el mundo un derrotero, pero el principio del acto sí registra una notoria prevalencia en los ordenamientos democráticos (Nola Gómez Ramírez, 2004, pág. 13)”.

Esta cita aborda el término "puro derecho penal de acto" haciendo referencia a un sistema jurídico penal que se enfoca únicamente en castigar las acciones externas y objetivas del individuo. Es decir, este tipo de derecho penal se centra exclusivamente en sancionar los actos concretos cometidos por una persona y no toma en consideración aspectos subjetivos, como las intenciones o motivaciones detrás de la conducta delictiva. El "principio del acto" se apega a un enfoque legal en el que se valora principalmente la realización concreta de un acto delictivo, es decir, la comisión de la acción punible. En este contexto, lo relevante para la aplicación de la pena es que el delito se haya llevado a cabo, independientemente de otros factores subjetivos que puedan haber influido en su comisión. La cita menciona que la exigencia de un "tal derecho", refiriéndose al puro derecho penal de acto, constituyendo la base de la orientación ideológica y política de un sistema legal. La elección de este enfoque en el sistema penal está influenciada por una determinada perspectiva política o ideológica que valora la importancia de sancionar directamente los actos delictivos. La cita enfatiza que la efectiva realización del principio del acto, es decir, centrarse en las acciones externas e ínter subjetivas del hombre, determina la naturaleza del sistema penal en cuestión.

“El derecho penal de autor se basa en la conducta del individuo anterior a la realización del hecho delictivo, para que la sociedad pueda ser defendida preventivamente. En cambio, el derecho penal del hecho parte de un delito en concreto y de su correspondiente sanción. (Ramón de Villota, 2022)”.

Se basa en la conducta del individuo anterior a la realización del hecho delictivo. Este enfoque se centra en examinar la personalidad, antecedentes y características del individuo sospechoso antes de que cometa el delito. Se considera que ciertas características personales, actitudes o predisposiciones pueden indicar un mayor riesgo a que la persona cometa un delito en el futuro. Por lo tanto, el análisis se enfoca en prevenir posibles delitos identificando y tratando a individuos que puedan presentar un peligro para la sociedad, aunque aún no hayan

cometido un delito concreto. El propósito principal del derecho penal del autor es proteger a la sociedad de manera preventiva al intervenir en personas que se perciben como potenciales delincuentes, esto puede significar la implementación de medidas como la vigilancia, seguimiento o incluso medidas terapéuticas, con el fin de evitar que la persona cometa un delito futuro.

Principio de la Tipicidad

“toma como referencia la doctrina finalista y funcionalista (teleológica y político criminal) y plantea que: La tipicidad es el primer elemento del delito: la descripción de formas de conductas socialmente relevantes, que, desde el principio de lesividad, supone la puesta en peligro de un bien jurídico protegido. En sentido contrario, la ausencia de algunos elementos descritos en el tipo penal o de la puesta en peligro, conlleva la atipicidad de la conducta (Ermer Efrén Valarezo Trejo, 2019)”.

La tipicidad es un elemento esencial del delito que la perfecta adecua o da conformidad entre un hecho real y algún tipo legal o penal establecido en la ley. La descripción de cada uno de los actos, acciones u omisiones que la ley considera delictivos se conoce como tipo legal. La tipicidad no debe confundirse con la legalidad, no solo implica la vulneración de una norma, sino que también requiere otros elementos que permitan su encuadre en las figuras establecidas por el Código Orgánico Integral Penal o leyes especiales. La tipicidad es la abstracción concreta trazada por el legislador, que descarta detalles innecesarios para la determinación del hecho que se considera delito.

“La característica o cualidad que tiene una conducta (acción u omisión) de encuadrar, subsumir o adecuarse a un tipo penal. Este acto de tipificar lo realiza el fiscal, la defensa, la policía o el estudiante; sin embargo, cuando lo hace el juez se le denomina tipificación judicial (Ermer Efrén Valarezo Trejo, 2019)”.

En la ley se establece la correspondencia o adecuación entre un hecho real y alguna figura delictiva previamente, se trata de la existencia de una descripción legal que permita calificar un hecho como delito. En otras palabras, para que un hecho sea considerado delictivo, debe cumplir con los requisitos establecidos por la ley, es decir, debe ser descrito en alguna de las figuras penales previamente establecidas en la legislación. La tipicidad es un elemento esencial del delito y su presencia es necesaria para poder hablar de la comisión de un ilícito penal.

Principio de Culpabilidad

“la culpabilidad es el juicio que permite vincular en forma personalizada el injusto a su autor y de este modo operar como el principal indicador que, desde la teoría del delito, condiciona la magnitud de poder punitivo que puede ejercerse sobre éste. Dado que la teoría del delito es un sistema de filtros que sirve para que sólo pueda superarlo el poder punitivo que presenta características de menor irracionalidad, la mera existencia de un conflicto criminalizado (Ermer Efrén Valarezo Trejo, 2019)”.

El autor sostiene que la culpabilidad es un juicio que permite establecer la responsabilidad personal del autor del delito y, por lo tanto, es un factor determinante en la magnitud del poder punitivo que se puede ejercer sobre él. La teoría del delito, según Zaffaroni, es un sistema que sirve como filtro para garantizar que el poder punitivo se ejerza de manera justa y racional. La simple existencia de una conducta criminalizada no es suficiente para afirmar la existencia de un delito, es necesario que se pueda vincular a una persona de manera individual. La criminalización secundaria siempre está dirigida a una persona en particular. En resumen, la culpabilidad es un elemento fundamental en la teoría del delito, ya que permite establecer la responsabilidad personal del autor y garantizar la proporcionalidad del castigo.

El Bien Jurídico Tutelado

“El bien jurídico penalmente tutelado es la relación de disponibilidad de un individuo como un objeto, protegido por el Estado, que revela su interés mediante la tipificación penal de conductas que le afectan” (Manuel Alberto Leyva Estupiñán y Larisbel Lugo Arteaga, 2015)”.

La importancia de esta relación de protección por parte del estado, es que se respeten los derechos y la integridad de las personas, incluso de las cosas, y cuando no es respetada se da una sanción y a su vez se brinda reparaciones a la víctima. El "bien jurídico" es definido como aquellos valores, intereses o derechos que son considerados esenciales para la convivencia y el bienestar de una sociedad. En el contexto del Derecho Penal, el bien jurídico penalmente tutelado engloba aquellos intereses o derechos que el Estado decide proteger mediante la tipificación de conductas delictivas. Estos bienes jurídicos son la base sobre la cual se construyen los delitos y sus correspondientes penas. La cita utiliza una formulación que puede resultar controvertida, al hablar de "disponibilidad de un individuo como un objeto". En el ámbito penal, esta expresión se refiere a que los bienes jurídicos pueden ser tanto derechos individuales, como la vida, la libertad, la integridad física, etc.; como bienes colectivos o intereses sociales. El Estado ejerce su función protectora al tipificar ciertas conductas como delitos, estableciendo normas que prohíben acciones que atenten contra los bienes jurídicos tutelados. Al hacerlo, el

Estado busca disuadir a las personas de cometer dichas conductas y, en caso de que se cometan, aplicar las correspondientes sanciones penales como consecuencia.

“El bien jurídico es la norma jurídica y la vigencia de esta, por eso dice que se protege la vida no por ser la vida sino porque hay una norma que la protege, de allí que bajo su concepción no el bien jurídico protegido es la norma jurídica como mecanismo de contacto social” (David Crespo Cárdenas, 2017)”.

En el principio de lesividad se expresa que no existe tipicidad, si no se lesiona o se pone en peligro un bien jurídico penalmente tutelado y tipificado en la norma, el bien jurídico es el objeto que la ley protege, cabe recalcar que estos bienes no los otorga la ley penal, si no son derechos humanos que por lo tanto el estado ecuatoriano los debe proteger por medio de sus leyes, sancionando con pena al que lesione o ponga en peligro estos.

Normativa Aplicable

Finalidad del Derecho Penal - COIP.

“De acuerdo con el artículo 1 del Código Orgánico Integral Penal esta finalidad se la establece como: “Este Código tiene como finalidad normar el poder punitivo del Estado, tipificar las infracciones penales, establecer el procedimiento para el juzgamiento de las personas con estricta observancia del debido proceso, promover la rehabilitación social de las personas sentenciadas y la reparación integral de las víctimas (CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP, 2021)”.

La finalidad principal del derecho penal es la prevención de conductas delictivas, que esta misma es la consecuencia jurídica de la transgresión del ordenamiento jurídico y que ha sido establecida en la ley para reforzar el mandato de la norma a fin de evitar, en general, que se comenten delitos. Existen diversas teorías al respecto como lo son la retribución, la aplicación de la pena es una exigencia absoluta y dependientemente de cualquier otra finalidad, el mal se retribuye con el mal y el bien con el bien. También hay quienes hablan de la retribución jurídica, el delito requiere también de la pena, señalada en la ley como consecuencia del delito que es una alteración del orden jurídico que exige una pena, para restablecer el orden social. En el caso de la discriminación laboral como delito, esta puede estar tipificada como tal en el Código Penal o en otras leyes que regulen el empleo y las relaciones laborales. En cualquier caso, la finalidad del Código Penal es establecer las sanciones correspondientes a las infracciones penales, entre ellas la discriminación laboral. Además, el artículo 1 del Código Orgánico Integral Penal también enfatiza la reparación integral de las víctimas, siendo importante en el contexto de la discriminación laboral ya que puede tener efectos negativos en la vida y la carrera profesional de la persona

discriminada. Por ello, es importante que las sanciones correspondientes a la discriminación laboral incluyan medidas de reparación para las víctimas. En conclusión, el artículo 1 del Código Orgánico Integral Penal establece la finalidad del Código Penal en general y, en el caso específico de la discriminación laboral, es relevante en tanto establezca sanciones correspondientes a las infracciones penales y la reparación integral de las víctimas.

Los números 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador.

“3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanas o degradantes. d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos. 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2011, pág. 29)”.

El derecho a la integridad personal incluye, entre otros, el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y la prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanas o degradantes. Además, la norma hace referencia al derecho a la igualdad formal, la igualdad material y la no discriminación. Esta norma puede interpretarse como un marco jurídico que busca garantizar que todas las personas, sin importar su sexo, edad, discapacidad o cualquier otra condición, tengan el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia, acoso o discriminación. Así mismo, se instaura la obligación del Estado de adoptar medidas necesarias para prevenir y sancionar toda forma de violencia laboral. En este sentido, la discriminación laboral, entendida como cualquier forma de exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, edad, discapacidad, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra condición, es considerada una forma de violencia laboral y, por lo tanto, estará sujeta a las medidas de prevención y sanción establecidas por la norma.

El artículo 326 de la Constitución de la República, en el numeral 5.

“5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2011, pág. 101)”.

La norma jurídica establecida indica que toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Desde una perspectiva de discriminación laboral, esta norma es importante porque establece que todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, sin importar su género, edad, origen étnico, orientación sexual, religión u otra característica protegida por la ley. En este sentido, cualquier práctica laboral que vulnere el derecho de un trabajador a trabajar en un ambiente adecuado y propicio podría considerarse una forma de discriminación laboral, si un empleador discrimina a un trabajador en el acceso a la capacitación o a oportunidades de ascenso basado en su raza o género, esto podría considerarse una vulneración a su derecho a trabajar en un ambiente propicio.

Artículo 331.- Constitución de la República del Ecuador.

“La Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que: El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (art.331). (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2011)”.

La norma jurídica destaca la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral y prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso o violencia que pueda afectarlas en su trabajo. Desde una interpretación orientada a la discriminación laboral, obliga al Estado garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso al empleo, la formación y promoción laboral y profesional, y la remuneración equitativa. Según la norma, se deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades, implementando políticas y programas para prevenir y combatir la discriminación laboral contra las mujeres. Así mismo, la norma prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. Las empresas y empleadores tienen la obligación de asegurarse de que no se produzca discriminación en su lugar de trabajo y de tomar medidas para prevenirla y sancionarla en caso de que ocurra.

Convenio Sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (num100)

“Este Convenio fundamental dispone que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El término «remuneración» comprende el salario o sueldo

ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en función de su empleo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1951)”.

La norma jurídica fomenta a que los Estados que la ratifiquen garanticen a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Un trabajador hombre y una trabajadora mujer deben recibir la misma remuneración por realizar un trabajo de igual valor. Es decir, si un hombre y una mujer realizan el mismo trabajo, con la misma carga horaria, misma responsabilidad y con el mismo nivel de habilidades, no debería haber diferencia en la remuneración que reciben.

Es importante destacar que la remuneración incluye no solo el salario o sueldo básico, sino también cualquier otro emolumento en dinero o en especie que el empleador pague directa o indirectamente al trabajador en función de su empleo. Si se demuestra que un empleador ha discriminado a un trabajador o trabajadora en cuanto a su remuneración por razones de género, esto puede ser considerado un delito de discriminación laboral. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia y buscar medidas legales para remediar la situación, y los empleadores pueden enfrentar sanciones por discriminación laboral. En este sentido, el Convenio fundamental citado establece una norma clara para prevenir y sancionar la discriminación en el ámbito laboral.

Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) 1958 numeral. 111.

“Este convenio fundamental define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en 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. En el convenio también se prevé la posibilidad de ampliar la lista de motivos prohibidos previa consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores y organismos pertinentes” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1958)”.

Se define a la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Contempla diversas formas de discriminación laboral. Además, es posible ampliar la lista de motivos prohibidos previa consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores y organismos pertinentes. En la actualidad, las legislaciones nacionales han incluido una amplia gama de motivos prohibidos adicionales de discriminación, entre ellos, el estado serológico real o supuesto respecto del VIH, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la

orientación sexual y la identidad de género. La norma también contempla la discriminación en relación con el acceso a la educación y la formación profesional, el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, así como las condiciones de empleo. Esto significa que no solo se prohíbe la discriminación en el proceso de contratación, sino también durante la carrera laboral. Finalmente, los Estados que lo hayan ratificado, deben formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Tales políticas y las medidas adoptadas en consecuencia serán continuamente evaluadas y revisadas con el fin de garantizar que sigan siendo adecuadas y efectivas en un contexto en cambio constante.

Código Orgánico Integral Penal - Artículo 176.- Discriminación.

“El Código Orgánico Integral Penal menciona que: La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (art 176). (CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP, 2021, pág. 67)”.

Esta cita menciona a la discriminación en general para todos, no especifica el ámbito en el que deberá ser aplicada, pero es necesario contemplarla dentro del trabajo de investigación, para recalcar que dentro del Código Orgánico Integral Penal no se encuentra tipificada ninguna ley que hable sobre la discriminación en el ámbito laboral en específico.

Código de Trabajo- Art... Definición de Acoso Laboral

“Se entender por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá ser considerado como una actuación Discriminatoria, cuando sea motivo por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo la filiación sindical y gremial (Código de Trabajo, 2023)”.

Este artículo fue agregado por el 4 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017, se implementó esta definición de acoso sexual dentro del Código de Trabajo, donde antiguamente solo se podía saber qué es el acoso en sí. Según la norma, el acoso laboral es cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la persona, se ejerce de manera reiterada y tiene el potencial de causar daño a la persona afectada, este comportamiento puede ser cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores. El resultado del acoso laboral puede ser el menoscabo, maltrato, humillación o amenaza de la situación laboral de la persona afectada. Además, el acoso laboral puede considerarse como discriminación si es motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo la filiación sindical y gremial. La norma es clara al mencionar qué es acoso laboral y establece que este comportamiento puede tener consecuencias graves para la persona afectada. Además, reconoce que el acoso laboral puede ser una forma de discriminación y, por lo tanto, estar sujeto a las leyes y regulaciones que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo.

Código de Trabajo- Igualdad de Remuneración 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” (Código de Trabajo, 2023)”.

La igualdad de remuneración por trabajo igual reafirma que, si dos trabajadores desempeñan las mismas funciones y tienen la misma capacitación y experiencia, recibirán el mismo salario, independientemente de cualquier diferencia en sus características personales. Además, la norma prohíbe la discriminación en la remuneración en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o cualquier otra diferencia. Ningún trabajador debe ser discriminado en el pago de su salario debido a ninguna de estas características. Sin embargo, existe una excepción, al indicar que la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. Es decir, que, si un trabajador tiene una habilidad o conocimiento especializado que le permite desempeñar su trabajo de manera más eficiente o efectiva que otros trabajadores en la misma posición, puede recibir una remuneración más alta. Prohíbe la discriminación en el pago de salarios basada en ciertas características personales, pero permite la consideración de habilidades y conocimientos especializados en la remuneración.

Ley Orgánica de Discapacidades- Art 45

“Derecho al trabajo, las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012)”.

La norma establece que las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en igualdad de condiciones con las demás personas y a no ser objeto de discriminación en relación con cualquier práctica relacionada con el empleo. Se les debe dar igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo, incluyendo los procesos de solicitud, selección, contratación, formación y remuneración. Se aplica tanto al sector público como al privado, que tanto las empresas públicas como las privadas tienen la obligación de garantizar el acceso al empleo para las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante y de no discriminar en su contra. Las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y que no se les puede discriminar en ningún aspecto relacionado con el empleo.

Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad- Art. 3.- Finalidades.

“Finalidades. Los Consejos Nacionales para la Igualdad, tendrán las siguientes finalidades: 1. Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. 2. Promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, en el marco de sus atribuciones y en el ámbito de sus competencias, a fin de fortalecer la unidad nacional en la diversidad y la construcción del Estado Plurinacional e Intercultural. 3. “Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana” (LEY ORGANICA DE LOS CONSEJOS NACIONALES PARA LA IGUALDAD, 2014)”.

Esta Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad regula los fines de la igualdad, naturaleza, principios, integración y funciones de conformidad con la Constitución, esta es de aplicación obligatoria en todos los niveles de gobierno para los órganos, son organismos de derechos públicos con personería jurídica y forman

parte de la función ejecutiva, tiene autonomía administrativa, técnica, operativa y financiera. Las finalidades de esta ley orgánica son tres, describen que cada derecho de las personas integrado en la Constitución, está totalmente asegurado para el fin de su cumplimiento, se promueve el derecho a la igualdad y no discriminación para todos, dentro de esto se incluyen los derechos constitucionales como la integridad de las personas, el derecho a un trabajo, todo esto engloba un entorno fuera de discriminación laboral, un trato justo e igual, también estas finalidades impulsan a participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento de políticas públicas a favor de las personas en temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, todo esto con la intención de hacer notar la igualdad y la no discriminación, todos tenemos derecho a un trato igualitario, libres de estereotipos sociales que son causas discriminatorias, es por esto la importancia de esta ley orgánica y sus finalidades.

Derecho Comparado.

Legislación Comparada del Salvador Código Penal Art 246.

Según el análisis realizado a la Legislación del Salvador, la discriminación laboral se encuentra tipificada en el Código Penal, de 20 de abril de 1998, en la cual establece todo lo referente a la discriminación laboral y las sanciones que se imponen a las personas que cometan este delito, los mismos que a continuación se citan:

“Art. 246, el que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años” (CÓDIGO PENAL, 2002, pág. 57)”.

Legislación Comparada de España CÓDIGO PENAL Art 314.

Según el análisis realizado en la legislación española, la discriminación laboral se encuentra tipificada en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, de 24 de mayo de 1996, en la cual establece todo lo referente a la discriminación laboral y las sanciones que se imponen a las personas que cometan este delito, los mismos que a continuación se citan:

“Art. 314. Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical

de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses (Código Penal, 2023)”.

Semejanzas y Diferencias entre la Legislación Comparada

Las similitudes entre los dos artículos son las siguientes:

- Ambos artículos abordan la discriminación en el ámbito laboral y establecen sanciones penales por dicha conducta.
- En ambos casos, se castiga la discriminación grave en el empleo por varios motivos, como la ideología, religión, creencias, etnia, raza, nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, entre otros.
- Se exige restablecer la situación de igualdad ante la ley después de un requerimiento o sanción administrativa.
- Ambos artículos comparten que la reparación de los daños económicos que se hayan derivado de la discriminación y que tengan su sanción respectiva.
- Sin embargo, también existen diferencias entre los dos artículos:
- El segundo artículo referente al Código Penal de España señala específicamente al empleo público o privado, mientras que el primero artículo sobre la discriminación laboral en el Código Penal en El Salvador señala la discriminación en el trabajo de manera más general.
- El Código Penal Español postula como agravantes adicionales la representación legal o sindical de los trabajadores y el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, aspectos que no se encuentran en el Código Penal de El Salvador.
- En cuanto a las penas, el Código Penal Español establece una pena privativa de libertad de seis meses a dos años o una multa de 12 a 24 meses, mientras que el Código Penal de El Salvador solo menciona una sanción de prisión de seis meses a dos años.

5. Metodología

Materiales utilizados

Material bibliográfico

- Bases de datos digitales y bibliografía física; dentro de las bases de datos digitales se utilizó, Redalyc, Scielo, Google académico, entre otras; así como se utilizó el contenido académico proveniente de los repositorios institucionales de las distintas universidades a nivel nacional e internacional; para la investigación bibliográfica del marco normativo se empleó las bases de datos legales LexisFinder, Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Código Orgánico Integral Penal.

Materiales tecnológicos

- Laptop
- Teléfono celular.

Materiales de oficina

- Cuaderno de apuntes.
- Hojas de papel bond.
- Conexión a internet
- Fotocopias.

Métodos

Método científico

El método científico es una serie de etapas encaminadas a obtener un conocimiento válido de determinado problema; en la presente investigación se utilizó el método científico para analizar las obras jurídicas científicas, desarrollados en el marco teórico, que constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Método deductivo

Fue aplicado en la investigación al momento de analizar si es necesario implementar la discriminación laboral como delito en el Código Orgánico Integral Penal.

Método analítico

Este método fue utilizado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que consta en el marco teórico, colocando el respectivo comentario, también fue aplicado al interpretar y analizar los resultados de encuestas y entrevistas.

Método mayéutico

Es un método de investigación que esclarece la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realizar las interrogantes que se destinan a la obtención de información, mediante la elaboración de un banco de preguntas aplicados en las encuestas y entrevistas para la obtención de información necesaria para la investigación.

Método comparativo.

El método comparativo fue practicado en el presente trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, tomando como referencia la normativa penal de países como España y El salvador.

Método sintético

Consiste en resumir y unir aspectos sistemáticamente todos los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue aplicado en el desarrollo del Trabajo de Investigación; aplicado al momento de emitir un análisis concreto y detallado luego de realizar un estudio minucioso de una temática.

Técnicas

Encuestas

Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las 30 encuestas a profesionales del derecho de la ciudad de Loja.

Entrevista

Diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 4 profesionales especializados y conocedores de la problemática.

6. Resultados

Resultados de encuestas

La presente técnica de encuesta fue aplicada a treinta profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, con un cuestionario de seis preguntas; obteniendo los siguientes resultados.

Primera pregunta

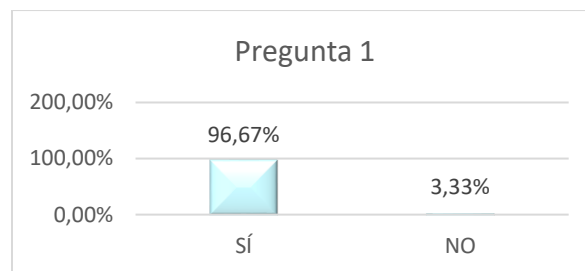
¿Cree usted que existe una vulneración a derechos Constitucionales mediante conductas de discriminación laboral producidas en el lugar de trabajo?

Tabla 1 Cuadro estadístico: Pregunta 1

INDICADORES	VARIABLE	PORCENTAJE
SI	29	96,67%
NO	1	3,33%
TOTAL	30	100,00%

Nota: Realizado por la autora

Figura 1 Visualización: Pregunta 1



Nota: Realizado por la autora

Interpretación pregunta 1:

Dentro de la tabulación de esta pregunta, sobre si existe vulneración a los derechos constitucionales debido a la discriminación laboral, el 96.07% de las 30 personas encuestadas las cuales son 29 tienen una opinión afirmativa, argumentando que se vulnera la integridad personal al igual que el derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro. Aseguran que aún existe el interés de superioridad de las personas de mayores rangos hacia los trabajadores de menor rango. Estos pueden variar ya sea por condición económica o estatus social, aíslan a algunas

personas y les van quitando algunos de sus derechos como trabajadores gracias a la discriminación, siendo los jefes o demás compañeros los que hacen estos actos.

La violación de los derechos constitucionales a través de la discriminación en el lugar de trabajo no solo afecta a los empleados individuales, sino que también socava los principios de igualdad de oportunidades y equidad que son fundamentales para nuestra sociedad. Es importante que los empleadores y los empleados sean conscientes de sus derechos y responsabilidades en virtud de la ley, y que la discriminación se aborde de manera rápida y efectiva cuando ocurra.

Un encuestado argumentó que existen empleadores se aprovechan de personas que no poseen un título de tercer nivel, también que se vulneran estos derechos debido a la situación económica, siendo la más común. Por la oferta y demanda relacionada a la mano de obra barata, también se argumenta que, al existir discriminación laboral por cualquier motivo, se puede estar vulnerando alguno de los diversos derechos constitucionales, como lo es el derecho a la participación. Existe una correlación entre ambas partes, una siempre va a afectar a la otra.

Otro encuestado compartió su opinión: “sí, porque al momento de aprovecharse de su situación laboral (por ejemplo, un gerente aprovechando su nivel), al momento de ellos aprovecharse de su nivel económico, político, etc., para poder sacar provecho de los demás está afectando los derechos de esta persona, al discriminar estamos tentado con el buen vivir de la persona.”

Dos de los encuestados dieron una misma opinión sobre que la discriminación laboral que hay en el trabajo vulnera los derechos humanos, no se respeta ningún derecho en estos casos, la constitución claramente determina que tenemos derecho a la no discriminación.

Análisis pregunta 1:

Analizando los resultados, los encuestados señalaron el estar de acuerdo con la vulneración a los derechos como integridad personal, el derecho a trabajar en un ambiente seguro, también principios como la igualdad, oportunidad y equidad, siendo estos los principales vulnerados al momento de encontrar a los trabajadores o empleadores en un punto de desventaja laboral, también aseguran que aún existe el interés de superioridad de las personas de mayores rangos hacia los trabajadores de menor rango, existe este tipo de problema dentro de los ámbitos laborales, las jerarquías de poder, la superioridad, hace que el cargo superior mande al cargo inferior, otro punto importante es que las personas sin título de tercer nivel son discriminadas laboralmente en cuanto a las horas de trabajo y remuneración, aunque está establecido en el Código de Trabajo que se deberá tomar en cuenta la igualdad de remuneración, esto no es respetado muchas de las veces, los encuestados afirman que se vulneran

derechos constitucionales debido a la situación económica de la persona, el que una persona tenga menos recursos económicos que otra es la causa para que se vulneren los principios de igualdad y oportunidad, ya que bien es cierto que se deben tener recursos para de alguna forma lograr superarse en el ambiente laboral, y los que no los tienen simplemente no son tomados en cuenta y sufren rechazo hasta desempleo muchas veces.

Segunda pregunta

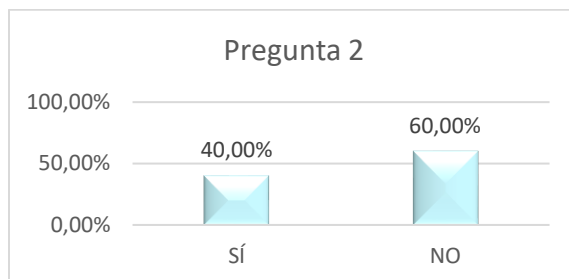
¿Conoce usted a alguna persona que es víctima de discriminación laboral o si es el caso, usted ha sido víctima de discriminación laboral?

Tabla 2 Cuadro estadístico: Pregunta 2

INDICADORES	VARIABLE	PORCENTAJE
SI	12	40,00%
NO	18	60,00%
TOTAL	30	100,00%

Nota: Realizado por la autora

Figura 2 Visualización: Pregunta 2



Nota: Realizado por la autora

Interpretación pregunta 2:

Dentro de la tabulación hacia esta pregunta, sobre si existe vulneración a los derechos constitucionales debido a la discriminación laboral, el 40% de las 30 personas encuestadas las cuales son doce, tienen una opinión afirmativa y el 60% que son dieciocho encuestados, argumenta no haber pasado por una situación de discriminación laboral o conocer a alguna persona que enfrente esta situación. Para las los doce encuestados que

afirmaron, manifiestan tener conocimiento de personas que están pasando por esta situación de discriminación laboral, en pasantes de medicina, ya que resultan acosadas muy constantemente y el acoso laboral es considerado una acción discriminatoria. Se da a notar, por sus respuestas, que excluyen las personas por ser discapacitadas. Uno de los encuestados, argumentó que sufre discriminación laboral por el hecho de trabajar diez horas sin poseer título de tercer nivel.

Una de las encuestadas señala que, como mujer que ha trabajado en un ambiente en el que puestos superiores son ocupados por hombres, la discriminación laboral es bastante evidente. Se argumenta los trabajadores están empezando en su desarrollo profesional, hay personas que son egoístas y tienen conductas muy desagradables por el poco conocimiento dentro del área de trabajo.

Uno de los encuestados señala tiene un conocido que trabaja en un hospital por contrato, no pudo denunciar ninguna de las faltas de los médicos superiores, se llevaban el crédito de sus funciones y amenazaban con que perderían su trabajo. Una persona encuestada fue testigo que despidieran de su trabajo a una mujer, por ser trans. Existen muchas personas que exponen cómo en su trabajo no se les remunera lo debido y tampoco eran beneficiarios de una liquidación, conjunto con una sobrecarga laboral. Otra persona asegura que su jefe usa lenguaje despectivo, refiriéndose de “ignorante” e “inepto” a uno de sus empleados haciendo alusión de que él es el más "inteligente", por su etnia o su apariencia. Otros argumentan que han observado este tipo de conductas dentro de la Universidad. también por raza o color, en sí, por ser afrodescendientes.

Análisis pregunta 2:

El 40% de los encuestados afirman conocer a alguna persona víctima de discriminación laboral, el 60% manifiesta no conocer ni haber sufrido ningún tipo de discriminación laboral. La discapacidad, es un fuerte dentro de este tipo de discriminación, los encuestados afirman que, dentro de un entorno laboral, las primeras personas que sufren discriminación son las discapacitadas, teniendo limitaciones físicas o mentales, los empleadores toman actitudes que llegan a ser burlescas, aludiendo que son personas indefensas que no se defenderán. Otro factor importante a mencionar es la cuestión del género, las mujeres frente a los hombres tienen una gran desventaja, los puestos superiores casi siempre son ocupados por hombres. Otro punto es la orientación sexual, algo que recalcar es que las personas son conscientes de este tipo de discriminación hacia las personas transgénero siendo testigos de la destitución de cargo o la no contratación que sufren estas personas, creo que este tipo de opiniones es una base fundamental para afirmar que dentro del entorno laboral existe discriminación, incluso cuando existe discriminación por remuneración se menciona que al momento de retirarse de un trabajo mal pagado ni si quiera

les dan una liquidación, existe demasiada discriminación laboral, solo que hay personas con bajos recursos o miedos, que les impiden hacer algo al respecto.

Tercera Pregunta

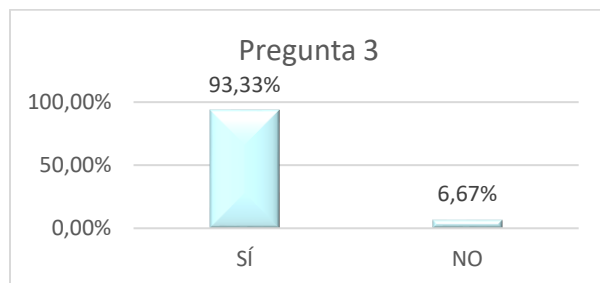
¿Dentro del derecho comparado, la legislación del Salvador en su Art 246 de su Código Penal, sanciona al delito de la discriminación laboral con una pena privativa de libertad de 6 meses a 2 años, está usted de acuerdo en que se incorpore a la discriminación laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal del Ecuador con su respectiva sanción?

Tabla 3 Cuadro estadístico: Pregunta 3

INDICADORES	VARIABLE	PORCENTAJE
SI	28	93.33%
NO	2	6.67%
TOTAL	30	100,00%

Nota: Realizado por la autora

Figura 3 Visualización: Pregunta 3



Nota: Realizado por la autora

Interpretación pregunta 3:

El 93 % de los encuestados los cuales son 28 de 30, dan una respuesta afirmativa, manifestando que las personas tendrían más respeto en el ambiente laboral y que la discriminación es un acto injustificado y que sería bueno que se implemente esta conducta en el Código Orgánico Integral Penal con una pena privativa de libertad. Esta conducta deberá tener una acción de peso sobre dichos actos, la sanción actuaría como prevención de la discriminación y contribuye a garantizar que todos los trabajadores reciban el mismo trato en el lugar de trabajo

para que las personas tomen más conciencia. Porque de esta manera, todo empleador respetará los derechos de sus empleados, construyendo un ambiente laboral óptimo, también contribuye en bajar el nivel de delitos en el país.

Todo depende de qué tan grave es la discriminación, para asegurar un acceso seguro, digno sin prejuicios a un trabajo, ayudaría luchar por los derechos del trabajador. Las diferencias, independientemente cuál sea, no son un impedimento o problema laboral como tal, de esta manera se puede mejorar la vida laboral, funcionaría como advertencia para los que quieran cometer ese tipo de actos. De esta manera, se respetarían los derechos de los ciudadanos y se implementaría en nuestra legislación laboral y penal para un mayor control de esta conducta.

Análisis pregunta 3:

Es factible tipificar esta conducta en el Código Orgánico Integral Penal, porque así, el ambiente laboral sería un entorno lleno de respeto, se reconocería los derechos de dichas personas, se promovería la igualdad y la equidad laboral, pero lo más importante, se sancionarán este tipo de conductas. Se señala la proporcionalidad de la pena, considerando la gravedad de consecuencias que puede ocasionar esta acción discriminatoria, se debe controlar a nivel de que las personas tomen conciencia sobre la sanción que se les va a imponer si cometen discriminación laboral sobre lo señalado en la norma que se va a expedir.

Cuarta pregunta

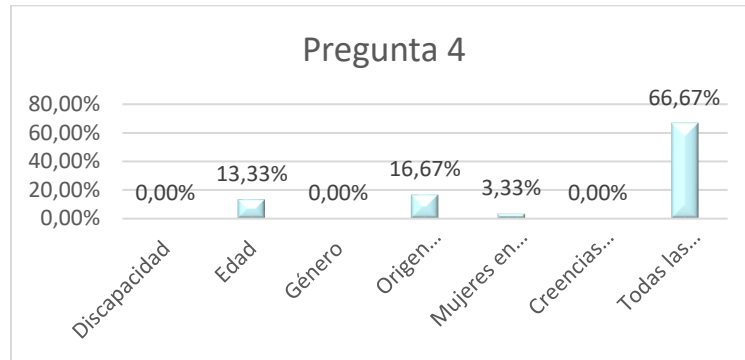
¿Podría usted indicar las causas que genera la discriminación Laboral?

Tabla 4 Cuadro estadístico: Pregunta 4

INDICADORES	VARIABLE	PORCENTAJE
Discapacidad	0	0,00%
Edad	4	13,33%
Género	0	0,00%
Origen nacional, raza o etnia.	5	16,67%
Mujeres en estado de gestación	1	3,33%
Creencias religiosas o políticas	0	0,00%
Todas las anteriores	20	66,67%
TOTAL	30	100,00%

Nota: Realizado por la autora

Figura 4 Visualización: Pregunta 4



Nota: Realizado por la autora

Interpretación pregunta 4:

Dentro de la presente pregunta, sobre cuales considera que son las causas que desatan en la discriminación laboral, el 66% de 30 encuestados, es decir 20, están de acuerdo en que todas las antes mencionadas son una causa para que las personas sufran de este tipo de discriminación laboral, el 16%, 5 encuestados argumentan que la condición étnica tiene influencias más que otras, la orientación sexual también se destaca como un factor sobresaliente para la discriminación laboral. La situación económica, nivel económico de la gente o su familia, el nivel o cargo empresarial, principalmente estas son las causas que las personas consideran más importantes dentro de la discriminación laboral.

Análisis pregunta 4:

Más de la mitad de encuestados señaló casi todas las anteriores, las restantes señalaron a la raza o etnia como consecuencia de una discriminación laboral. Usualmente en los lugares de trabajo, habrá personas a las que se les llama “racistas”, y se ha normalizado, cuando es una acción discriminatoria. Es importante resaltar que la orientación sexual se percibe como otro factor que prevalece sobre esta, en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, se señala sobre la prohibición de discriminación hacia la orientación sexual de cada persona, eso incluye a las personas transgénero, también la edad afecta a la remuneración, en un contexto de habilidades y experiencia, estas son las razones por las que la mayoría de las personas discriminan a sus compañeros de trabajo.

Quinta pregunta

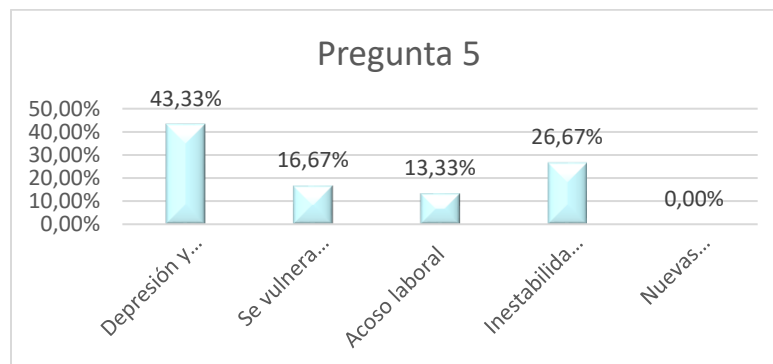
¿Indique las consecuencias que se generan por la Discriminación Laboral?

Tabla 5 Cuadro estadístico: Pregunta 5

INDICADORES	VARIABLE	PORCENTAJE
Depresión y ansiedad	13	4,33%
Se vulnera el bien jurídico protegido de la vida	5	16,67%
Acoso laboral	4	13,33%
Inestabilidad económica	8	26,67%
Nuevas oportunidades de trabajo	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Nota: Realizado por la autora

Figura 5 Visualización: Pregunta 5



Nota: Realizado por la autora

Interpretación pregunta 5:

De acuerdo con los encuestados, sobre las consecuencias que genera la discriminación laboral, el 43.3% de los encuestados, una de las principales consecuencias que se generan por la discriminación laboral es la depresión y ansiedad.

Un total de 8 encuestados que corresponde al 26% de total, afirman que una consecuencia importante es la inestabilidad económica y emocional del trabajo y esto afecta significativamente el rendimiento laboral. La discriminación puede crear un ambiente de trabajo hostil y afectar negativamente la moral de los empleados, lo

que lleva a una disminución de la productividad y un aumento del ausentismo. Se ha argumentado que otras consecuencias serían el baja autoestima y problemas familiares, acoso laboral, miedo, temor de ir a trabajar, denigrar a una persona, el conformismo, por último, el desempleo.

Análisis pregunta 5:

La ansiedad y depresión son una consecuencia grave, esto conlleva a la afectación del bien jurídico protegido que es la vida. La ansiedad no controlada origina depresión que, por supuesto también lo es. Al momento que hay problemas económicos, para la persona se vuelve casi imposible poder solventar gastos extras a los necesarios, haciendo que el costearse terapias o medicina recetada por un centro psicológico especializado sea difícil, llevándola directamente a enfermedades psicológicas no tratadas produciéndose estas consecuencias de gran afectación. Por otro lado, se menciona la autoestima de las personas que, cuando un ambiente laboral se vuelve un círculo repetitivo de conductas, afectan la integridad personal, provocando que se abandone el puesto de trabajo y si no es el caso, manteniéndolo por la necesidad económica que se tiene, soportando día a día dichas acciones discriminatorias.

Sexta Pregunta

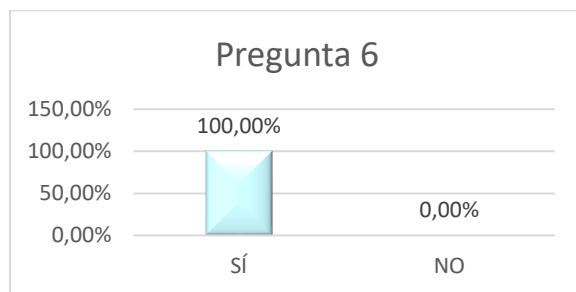
¿Cree usted que se debería implementar a la discriminación laboral como delito dentro del Código Orgánico Integral Penal, con el fin salvaguardar los derechos constitucionales vulnerados por estas conductas discriminatorias dentro de un ambiente de laboral?

Tabla 6 Cuadro estadístico: Pregunta 6

INDICADORES	VARIABLE	PORCENTAJE
SI	30	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Nota: Realizado por la autora

Figura 6 Visualización: Pregunta 6



Nota: Realizado por la autora

Interpretación pregunta 6:

EL 100% de los profesionales del Derecho encuestados dan respuestas afirmativas a que se debería implementar a la discriminación laboral como un delito dentro del Código Orgánico Integral Penal, para salvaguardar derechos constitucionales, se argumenta en los diferentes comentarios que los tipos de discriminación puede generar vulneración de derechos, se deben proteger esos ambientes más que cualquier otro, por ello es importante que el sistema legal considere cuidadosamente las implicaciones de tipificar como delito la discriminación laboral y asegure que las sanciones sean apropiadas y proporcionales al daño causado. El objetivo es ser promover la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo, respetando al mismo tiempo los derechos individuales y el debido proceso.

Uno de los encuestados señala que discriminar a alguien puede ocasionar grandes daños psicológicos a la persona, llevando a que tome decisiones drásticas como el suicidio. La discriminación laboral es algo serio por lo cual deberíamos darle más importancia, ya que sus consecuencias pueden ser graves y afectar a todos los involucrados en un ambiente laboral injusto e inapropiado. Es considerable tipificar como un delito a la discriminación laboral, pero en ciertos casos podría haber personas que aprovechen esto, habiendo casos en los que mientan sobre recibir discriminación laboral, con la intención de perjudicar o aprovecharse de las demás personas que trabajan en su departamento o área, porque ninguna persona merece ser expuesta a una situación como aquellas a tal punto, de suceder, no se pueda actuar.

Análisis pregunta 6:

Se concluye que es necesario la implementación de este delito en la legislación, considerando que la vulneración de derechos constitucionales es un hecho, las causas y consecuencias que se producen. Todos los entrevistados están de acuerdo sobre esta propuesta, porque existe consciencia del día a día de una persona discriminada dentro del ámbito de trabajo y no solo por ellos sino también por sus amigos y familiares, esta situación es muy visible hoy en día, el abuso de la autoridad, las jerarquías. Hay factores que son inevitables que se proyecten dentro de los entornos laborales, por eso algunos aprovechan estas situaciones para denigrar a los empleados, esto se da mucho más en el sector público, pero también en el sector privado, concluyendo, si se puede implementar a la discriminación laboral como delito en nuestra legislación penal, para salvaguardar los derechos de nuestros trabajadores, y sean respetados.

Resultado de entrevista

La siguiente entrevista se aplicó a cuatro personas, entre ellas, abogados en libre ejercicio, Internos de Medicina, trabajadores del sector público, de ello se obtuvo la subsiguiente información.

Primera pregunta

Dentro del entorno donde se encuentra la discriminación laboral: ¿qué tipo de derechos cree usted que se vulneran con estas conductas discriminatorias hacia los individuos que conforman este ambiente laboral?

Primer entrevistado

Dentro de los derechos que se vulneran de los trabajadores por discriminación, está el derecho a un ambiente sano del trabajo, derecho a la seguridad jurídica del propio trabajador debido a que la empresa en la cual labora debe de mantener un espacio o ambiente laboral correcto para todos, también el derecho a la salud y a la integridad personal.

Segundo entrevistado

Todos los derechos que posee una persona solo por el hecho de ser tal son inherentes al ser humano y pertenecen a toda persona en razón de su dignidad, por ejemplo, la integridad personal.

Tercer entrevistado

Según mi experiencia trabajando en un ambiente laboral para nada agradable, creo que se me vulnera el derecho a la salud al buen ambiente laboral, en si la igualdad, la equidad, nosotros trabajamos mucho incluso

horas extra y recibimos la misma paga que alguien que trabaja muchas horas menos, también el trato justo, los malos tratos siempre están presentes, la falta de humanidad no se excluye.

Cuarto entrevistado

Creo que la integridad personal, física, moral y psicológica, también el derecho al sueldo justo ya que principalmente yo he experimentado este tipo de vulneración.

Comentario del Autor

Los entrevistados que son parte del sector público afirman que los derechos más vulnerados son los de un ambiente de trabajo digno seguro, la igualdad, salud, en si derechos humanos de las personas, seguridad jurídica, integridad personal, física, moral, psicológica, estos son los derechos que principalmente se vulneran cuando existe discriminación laboral, los ambientes laborales están repletos de conductas discriminatorias, que pueden tener consecuencias notorias en cada una de las personas.

Segunda pregunta

¿Cree usted que la discriminación laboral puede provocar depresión y si no es trata a tiempo, podría afectar el bien jurídico protegido de la vida?

Primer entrevistado

La discriminación laboral mantiene diferentes problemas tanto psicológicos como emocionales y personales del sujeto, ya que, al estar en continuo problema con el agresor, mantiene ciertos aspectos de depresión en los que si no se tratan con rapidez puede llegar a ocasionar incluso hasta la muerte de la persona, en sí problemas psicológicos.

Segundo entrevistado

Como interno de medicina que fui, tengo conocimiento de casos psiquiátricos que aun siendo personas con terapia, toman este tipo de decisiones, y me imagino que si algún compañero hubiera tomando la decisión de suicidarse debió ser por la depresión sin control médico, debido a que muchas veces aquí los hacen sentir como que su conocimiento no vale para nada y se sienten inservibles e insuficientes, desde mi perspectiva te digo que los que estudiamos medicina no la tenemos nada fácil, es imposible sabérselo todo de una, es por eso que necesitamos aprender, y es justo lo que no sucede, en vez de eso nos humillan así que no me sorprendería que llegara a pasar algo así.

Tercer entrevistado

Si puede provocar depresión, como te comento yo llegaba a llorar, tenía en mi casa una arrocera, una waflera y una refrigeradora, oye cogía y lo único que comía era cola con sánduche, no me podía hacer un café ni un agua aromática, una depresión terrible, solo pasaba llorando llegaba allá y era con los ojos muy hinchados, por que lloraba y lloraba y mi mami me llamaba y no le podía contestar.

Dentro de esta misma pregunta obviamente te digo que da depresión y si podría afectar la vida, una persona completamente desequilibrada se puede comenzar a meter sustancias, pastillas para dormir y eso a la final te va a matar y quien sabe que, una persona desequilibrada tome esa decisión de decir hasta aquí llegue, no puedo más, entonces mira que la depresión te puede llevar a generar actitudes que no son tuyas comúnmente, por ejemplo el olvidarse de cosas importantes porque constante mente estás pensando el algo malo, por ejemplo te olvidas de cerrar la llave del gas, en ese sentido puede morir, porque cosas tan simples están controladas por la mente y si tu mente está mal, todo está mal.

Cuarto entrevistado

Hubo un punto en el que pensé que no encontraría un trabajo, de por sí ya estaba deprimida pero incluso cuando lo encontré, fue terrible, peor de lo que había imaginado, eso me llevó a encerrarme en una burbuja y no querer contarle de mi vida a nadie, me encerré creyendo que lo que me pasaba me lo había ganado yo solo, que se yo por el karma o las vueltas que da la vida, ya llegué a un punto en el que estaba tan mal que busque ayuda en mi hermano, creo que si no hubiera sido por él yo ya no estaría aquí, so es un juego, el sentirse así te puede llevar a muchas cosas fuertes y difíciles de superar.

Comentario del Autor

Estas respuestas enfatizan la necesidad de abordar seriamente la discriminación laboral, no solo desde una perspectiva legal y ética, sino también desde una perspectiva de salud mental, reconociendo su potencial para desencadenar problemas emocionales y psicológicos graves y, en algunos casos, incluso poner en peligro la vida de las personas. La discriminación laboral puede tener efectos negativos en diversos aspectos de la vida de una persona. Al estar constantemente en conflicto con un agresor en el trabajo, se pueden desarrollar problemas emocionales y psicológicos, incluida la depresión. Esta conexión se debe a que las experiencias negativas y la sensación de impotencia ante la discriminación pueden desencadenar respuestas emocionales adversas que afectan la salud mental. El segundo entrevistado, como internista, proporciona un ejemplo de cómo incluso en campos profesionales críticos como la medicina, la discriminación puede afectar la salud mental. La percepción

de falta de valor y competencia puede llevar a graves consecuencias, como la toma de decisiones extremas, como el suicidio. Esto subraya la importancia de un entorno de trabajo saludable y de apoyo, especialmente en profesiones en las que se trata directamente con la salud y el bienestar de las personas. La dificultad económica resultante puede llevar a una depresión significativa, lo que puede manifestarse en hábitos alimenticios poco saludables y emociones abrumadoras. Esto ilustra cómo la discriminación laboral puede afectar incluso las actividades diarias más básicas y necesarias. La depresión puede llevar a comportamientos autodestructivos, como el abuso de sustancias, que a su vez pueden tener consecuencias fatales. Además, señala cómo la mente afectada por la depresión puede llevar a olvidos peligrosos, lo que subraya cómo el bienestar mental influye en la capacidad de tomar decisiones seguras y adecuadas, la discriminación laboral y la depresión pueden llevar al aislamiento social y a la creencia errónea de que uno merece su sufrimiento. La búsqueda de ayuda, en este caso de un ser querido, demuestra la importancia de contar con un sistema de apoyo sólido para superar los desafíos emocionales y psicológicos derivados de la discriminación laboral.

Tercera pregunta

¿Podría usted indicar las causas de discriminación que se generan dentro del entorno laboral?

Primer entrevistado

Hay diferentes causas que se pueden generar por la discriminación, en este caso podría decirse por raza, por idioma por cultura, e incluso en caso de que estas personas pertenezcan a los grupos LGTB.

Segundo entrevistado

Las principales causas en mi opinión son la edad y las enfermedades, me pasa mucho que al subirme al transporte público se suben muchos ancianos y discapacitados a pedir dinero debido a que no les dan trabajo por sus diferentes condiciones, ya sea en su edad muy avanzada, por ejemplo 59 años y no les permiten ingresar al entorno laboral para obtener una jubilación, debido a esto de ven obligados a pedir limosna en los buses para poder sobrevivir y cubrir sus gastos médicos, que desde aquí ya se puede percibir una discriminación laboral que vulnera el goce del derecho a la salud, así mismo las personas con enfermedades, comentan que son despedidas intempestivamente de su trabajo y no cuenta con los recursos económicos suficientes para tener una vida digna.

Tercer entrevistado

Pueden ser varias como, por ejemplo, embarazo, discriminación por el género de una personas, culturas o razas, idiomas su nacionalidad, condición social, su apariencia física, ideología política en estos tiempos eso es muy común, su orientación sexual también.

Cuarto entrevistado

Por parte del desconocimiento también creo, porque a veces nos dicen que los hombres en el área de construcción trabajan más porque tienen más fuerza que las mujeres, y esto de la ley de la economía proporciona un límite que se puede cargar en estos trabajos por la misma razón de salud, puede que si avancen a cargar más por la biología pero están infringiendo límites así que no es que los hombres sean más que las mujeres para un trabajo, esto de la rivalidad de género también cuando llega alguien y te dice, a mira si sabes y eso que eres mujer también el hecho de empezar a trabajar joven, dudan de tu capacidad o te mandan a hacer cosas que ni al caso por el hecho de que saben que no harás nada al respecto.

Comentario del Autor

Se enfatiza la importancia de abordar una variedad de factores que pueden contribuir a la discriminación. Desde prejuicios culturales hasta estereotipos de género y falta de conocimiento, todas estas causas pueden tener un impacto negativo en la igualdad y la equidad en la sociedad. Es crucial trabajar en la educación, la sensibilización y la promoción de la diversidad para reducir y eliminar la discriminación en todas sus formas.

Existen varias razones detrás de la discriminación, como raza, idioma, cultura y orientación sexual, estos factores reflejan la diversidad de motivos por los cuales las personas pueden ser objeto de discriminación. La discriminación puede surgir debido a la falta de comprensión, prejuicios arraigados o estereotipos perjudiciales hacia diferentes grupos, lo que puede tener un impacto perjudicial en la vida de las personas afectadas. La creencia errónea de que ciertos géneros son más aptos para ciertos trabajos debido a características biológicas, como la fuerza, lo que refleja estereotipos de género profundamente arraigados. Además, destaca cómo la discriminación puede surgir en situaciones laborales, donde las personas jóvenes pueden ser subestimadas debido a su edad.

Cuarta pregunta

¿Conoce usted a alguna persona que es víctima de discriminación laboral o si es el caso, Ud. ha sido víctima de discriminación Laboral?

Primer entrevistado

Sí, mi padraastro sufre de acoso laboral y el acoso según el código de trabajo es considerado una acción discriminatoria, este acoso laboral fue diagnosticado por un psicólogo y un psiquiatra, al momento de ir al ministerio de trabajo a poner la denuncia por acoso laboral, en un Gad municipal de la provincia de Loja, le supieron manifestar que solo las mujeres pueden ser víctimas de acoso, es lo que le supieron decir, por lo tanto no procedía la denuncia, la situación es que a mi padraastro le revocaron el nombramiento, la verdad o conozco los detalles pero así pasó y ahora está con nombramiento provisional.

Segundo entrevistado

En nuestra carrera de Médicos e Internos de medicina es donde más discriminación y acoso laboral puedes encontrar en la vida, por todo te tratan mal, no te pagan bien, sufres acoso y discriminación laboral por parte de los médicos mayores, aparte también por los pacientes cuando no los atiendes rápido o alguna cosa ya están molestando, usando palabras como, por eso te pago y tienes que atenderme rápido, de verdad amiga estoy harto, odio este tipo de ambiente, eso es bueno por nosotros por nuestra parte, también en las horas de trabajo cuando eres interno, no trabajas las horas normales, tu trabajas alrededor de 36 a 42 horas en una rueda de 24 horas, y no puedes salir del hospital hasta que acabes todo, no duermes bien, siquiera a lo mucho duermes unas 2 horas, o sales del turno descansas medio día y después te llaman al hospital que hagas pre turnos de 8 horas o de 12 horas y nosotros tenemos que ir por que la nota y la graduación dependen de uno mismo, de la nota del internado, y por ejemplo te designan labores que tú no tienes que hacer, pero las tienes que laborar porque si no, no te dan el certificado de que acabaste, y eso de mi parte te puedo decir.

Tercer entrevistado

En cuanto a la pregunta 4 de si yo he sido una víctima de discriminación laboral, te comento que si, en el 2021 yo trabaje en el Hospital Solca- Cuenca, en donde de una a mí me mandaron a la unidad de cuidados intensivos en donde primeramente yo era recién graduada, si tenía conocimientos, pero obviamente tenían implementada muchas más tecnología, entonces dado por ello me era muy complicado, yo diría que demasiado complicado aprender el cómo manejar a un paciente, ósea a un paciente crítico sí, pero el punto es que ellos tienen maquinaria en donde les capacitan sea aquí en el país o fuera del país, entonces todas estas chicas ya estaban capacitadas para generar cada equipo de la Unidad de cuidados intensivos, entonces, cuando yo llegué yo me quedaba más tiempo para aprender y eso también les parecía mal a las jefas, entonces yo me preguntaba que más podía hacer para aprender si no me permitían prácticamente nada, lo cual era muy triste, no me querían ayudar, no podía, necesitaba apoyo, yo me sentía desprotegida porque no tenía el suficiente apoyo de mis compañeros,

encima de eso se enojaban porque les pedía que me apoyen, creo que todos empezamos desde 0 en algún punto de nuestra vida y no me apoyaban en nada, me sentí humillada, porque me humillaban frente a los médicos de ahí, por ende por una persona la ponen más nerviosa, con más prejuicios y todo el mundo te queda viendo, al menos yo me sentía así, había veces en las que entraba a las 7 de la mañana pero obviamente mi jornada laboral empezaba a las 5 de la mañana y salía supuestamente a las 1 pm, pero pasaba que yo me quedaba hasta las 7 de la noche entonces les molestaba mucho eso, pero lo que más me molestó fue que me dijeron que por eso, fue muy específica una licenciada de enfermería, dijo, que por que le pedí que por favor no se quede aquí para aprender por la única que puede enseñar, soy yo, cosa que ella no hacía entonces me dijo igual se tiene que quedar la noche, entonces pasó que no había dormido, no había comido bien, me dejaron ahí, no una sino 3 veces me hicieron lo mismo, la verdad yo si quería quedarme ahí, yo sí quería aprender, si aprendí muchísimo pero fue por mí, porque yo me dedicaba, y preguntaba a mis compañeras que eras buenas personas, en especial una compañera que lleva por nombre Daniela, me supo comentar que cuando ella llegó recién habían sido súper malas en especial la jefa de enfermería, le pregunté que como había aguantado esos malos tratos y me supo decir que tiene familia, hijos y no me puedo dar el lujo de salirme así por así, entre otras cosas yo sufría mucho y le pedía a Dios que me ayude por favor que yo ya no quería estar ahí yo me moría yo lloraba demasiado y así yo seguía y seguía y como te digo también creo que las oraciones son muy fuertes y enseguida salió un comunicado que necesitan personal de enfermería en Catacocha y entonces yo como siempre había querido venirme a Catacocha postulé, eso fue un día martes y el día jueves ya me dijeron que el lunes me tengo presentar y eso hice, yo renuncié porque era un lugar invivible, y no solo ahí si no a mí parecer todos los cuencanos son así. Es tanta la discriminación que entramos yo y mi compañera de Esmeraldas y ella era negrita pero muy buena profesional entonces ella entró conmigo a Solca porque entregamos juntas la carpeta y enseguida nos contrataron, entonces nos alegramos mucho, y que pasó con Damaris, ahí hay una regla de que no te puedes dormir ni un segundo, entonces no es que vas a trabajar sola y somos humanos por ende merecemos un poco de consideración y mi amiga hasta para sentarse un momento, es que de verdad es una jornada nocturna muy cansada y mi amiga se durmió un momento sentada y puso alarma 10 minutos, se levanta y en 3 días asiste a trabajar todo el día, ya termina la jornada de ese día y le dicen que la botan del trabajo, ella se quería morir, mira de dónde viene, de Esmeraldas a Cuenca entonces cogen y me muestran las fotos que me han tomado, que les costaba decir Damaris no hay como dormir, pero son malas personas, otro comentario que yo escuché de mis compañeras es de que la había votado por que es negrita, así con esa palabra, de verdad son personas tan malas que si hubiera este delito en el código integral penal de una, es que debería ser esas son conductas muy discriminatorias uno se siente hecho pedazos, como que no sirves para nada, salía cansadísima. Un día estaba yo con mis compañeras también estaba una a la que le caía mal y me dice

en frente de los médicos mayores y prácticamente de todos, me dice María José, dijo la licenciada tal que se lave por favor los zapatos y los cordones que están cochinos y le dije que, si no podría ser por favor un poco más discreta al momento de decir esas cosas, ser más prudente, los zapatos se manchan por más, son unos ignorantes dentro de ese ambiente laboral.

Cuarto entrevistado

Yo he sido víctima de este tipo de conductas, me fui de mi guardia porque no me dejaban trabajar, era sometida a una presión psicológica constante, maltrato verbal, obstaculizando mi labor, me retiré del trabajo porque no podía más, no sé si hice buen o mal, pero en realidad era insostenible. También antes de empezar a trabajar conseguí un empleo en un local, estaba muy sucio, fui explotada y maltratada, me mandaban como a un perro, me daban de almuerzo 2 huevos y 4 tortillas y ya cuando vieron que estaba excelente el local me dijeron que tenía que trabajar más horas por el mismo sueldo y como no quise me despidieron, yo no supe que hacer la verdad.

Comentario del Autor

Estas respuestas resaltan la existencia de discriminación laboral y acoso en diversos entornos profesionales. Las historias personales subrayan la importancia de crear entornos laborales justos, respetuosos y seguros, y la necesidad de medidas concretas para prevenir y abordar la discriminación laboral en todas sus formas.

Aunque el acoso está reconocido como una forma de discriminación en el código de trabajo, se encontró con una falta de apoyo y comprensión en el sistema legal, lo que lleva a que las denuncias no procedan. La discriminación laboral es común en el campo médico, afectando tanto la relación entre colegas como la interacción con los pacientes. Las largas horas de trabajo, las expectativas poco realistas y la falta de apoyo crean un entorno laboral perjudicial para la salud mental y la calidad de vida. Esta descripción destaca la necesidad de abordar la cultura laboral tóxica en la industria de la salud y garantizar condiciones de trabajo justas y seguras. El tercer entrevistado comparte una experiencia personal de discriminación laboral en un hospital. Se sintió desprotegida y marginada, enfrentando desafíos y humillaciones constantes. La discriminación afectó su autoestima y bienestar emocional, resaltando cómo la falta de apoyo y comprensión puede generar un impacto profundo en la vida de los empleados. Este relato resalta la importancia de crear entornos laborales inclusivos y respetuosos. La discriminación laboral se da en diferentes formas, tales como son el acoso psicológico y verbal en su lugar de trabajo, lo que según los testimonios de los entrevistados llevó a tomar la difícil decisión de

retirarse. En otro caso, fue explotación y maltrato en un empleo, enfrentando condiciones laborales inaceptables. Aquellas personas viven una vulneración total de los derechos humanos y constitucionales y estas personas no pueden reclamar por el temor a ser despedidos, en razón de sus necesidades económicas y carga familiar, no se pueden dar el lujo de abandonar un trabajo, hay personas con suerte ya que logran conseguir otras fuentes de trabajo pero hay otras que tienen que aguantar dentro de esos ambientes laborales, sufriendo día a día las consecuencias, recibiendo maltratos psicológicos, maltratos verbales, despidos intempestivos, y no pueden hacer nada para cambiar su situación.

Quinta pregunta

A partir de su conocimiento ¿podría usted indicar las consecuencias que genera la Discriminación Laboral?

Primer entrevistado

Considero que abusan de tus necesidades como persona y te hacen trabajar más de lo debido, entonces en mi parecer ya no me queda tiempo libre además del que ocupo para descansar, deje de ver a mis amigos y a mi hija, me provoca frustración porque no quiero perderme os momentos importantes de ella, pero aun así los termino perdiendo, mi salud ha empeorado un poco por lo que no como a las horas y me ha dado más ansiedad de lo normal.

Segundo entrevistado

La verdad es que si, se entra en momentos depresivos, ansiedad, es lo que más he visto, también esto de depresión transitoria que esta puede pasar desapercibida porque no se la detecta a primera vista, una persona ya no disfruta de los momentos felices, todo le da igual, llega a pensar que su vida se vuelve una total monotonía, la inestabilidad emocional se vuelve constante, también se pierde el apetito, disminución de peso, en si se vuelven irritables.

Tercer entrevistado

Puede afectar a la calidad de vida en cuanto a la baja autoestima de la persona, puede generar inseguridad, agresividad, otro que se me viene a la mente es que puede afectar a sus relaciones de familia y de pareja.

Cuarto entrevistado

La consecuencia que puedo conocer me parece que se fundamentan en tres diferentes pasos, uno que es el problema psicológico que se puede causar a futuro, segundo es la propia incapacidad del sujeto y la frustración al no poder realizar bien su trabajo y el tercero se muestra la falta de alimentos de esta persona, en este caso podría ser las circunstancias de depresión, el no querer comer o dormir hace que el rendimiento personal sea totalmente bajo y notorio.

Comentario del Autor

La discriminación laboral puede llevar a problemas de salud mental, incluyendo la depresión y la ansiedad. Se señala que la depresión transitoria puede ser especialmente insidiosa, ya que no siempre es fácilmente detectable. Describe síntomas como la pérdida de interés en momentos felices, la monotonía en la vida, la inestabilidad emocional y la pérdida de apetito, puede tener un impacto profundo en el bienestar emocional de las personas, afectando su capacidad para disfrutar de la vida y mantener un equilibrio emocional. Este tipo de discriminación puede generar inseguridad y agresividad, lo que puede influir en las relaciones familiares y de pareja. Se resalta la incapacidad que puede resultar de sentirse menospreciado y la frustración por no poder realizar adecuadamente el trabajo, destaco cómo la discriminación puede llevar a la falta de alimentos debido a problemas emocionales como la depresión, lo que a su vez puede afectar negativamente el rendimiento y la salud general de una persona. Existe afectación grave a la vida de las personas, el tiempo consumido por el trabajo no les permite tener una vida normal, llevándolos a una depresión difícil de notar, y estas personas viven su día a día intentando sobrevivir por las necesidades económicas que tienen, debido a que no pueden renunciar por la carga familiar y económica, además la baja auto estima que se desarrolla en ellos hace que tengan un bajo rendimiento en el trabajo, en la discriminación laboral, pocos son los que lo notan y muchos son los que lo viven , las personas que tenemos conocimiento sobre estas situaciones laborales, nos damos cuenta que no es algo que se pueda tomar a la ligera ya que afecta de verdad la integridad personal, hace que nuestros derechos se vulneren, de alguna forma termina afectando no solo a la persona sino también a su alrededor, por ejemplo con los problemas económicos, estas consecuencias se las vive en todos los ambientes laborales, pero aún más en las personas pasantes, internos de medicina, y personas que están sometidas a una autoridad.

Sexta pregunta

¿Cree usted que se debería implementar a la discriminación laboral como delito dentro del Código Orgánico Integral Penal, tomando en cuenta la normativa comparada de otros países, con el fin de salvaguardar los derechos constitucionales vulnerados por estas conductas discriminatorias dentro de un ambiente de trabajo?

Primer entrevistado

Considero que el Ecuador ya debía de haber implementado este tipo de acciones para estas conductas irregulares, salvaguardando los derechos primordiales del trabajador, estoy de acuerdo en que se daría de presentar una reforma de ley, como se mencionó para salvaguardar el estado integral y la seguridad laboral del sujeto.

Segundo entrevistado

Yo a mi vista personal si lo veo bueno, literalmente veo como se sufre dentro de estos ambientes de internado, tengo compañeros y compañeras que se han querido retirar y también he sido víctima de las humillaciones que no hacen por el hecho de que estamos aprendiendo, no nos dejan salir hasta que acabemos muchas horas de trabajo, a veces ni comer podemos, tampoco descansar así que si, veo factible que se tome a la discriminación laboral como delito, son conductas que causan afectación a la vida de nosotros y en realidad se debería tomar más en cuenta, el respeto no existe ni tampoco la empatía dentro de estos ambiente tenemos derechos como personas pero no se nos respetan.

Tercer entrevistado

A ver cuando tu entras a trabajar en este sentido que te hablo dentro de esta experiencia mía que te hablo en Cuenca, las personas que están ahí nunca jamás denuncian este tipo de actos, si se debería implementar como un delito, pero hay que tomar mucho en cuenta de que si tú dices algo no eres bien resguardada, y así te dicen, porque te quejas mucho te votamos, son dan represalias, entonces yo estoy totalmente de acuerdo en que se implemente la discriminación laboral como delito dentro de Código Orgánico Integral Penal, pero hay que también tener en cuenta que pierdes si haces eso, ahorita como estamos pierdes tu trabajo por hablar, entonces que es mejor aguantar como les pasó a una compañeras allá, por la necesidad económica que tienen para sus diferentes responsabilidades tanto personales como familiares.

Cuarto entrevistado

No tengo mucho conocimiento del tema en sí, pero, creo que todos merecemos igualdad y trabajar en un lugar donde nos respeten desde el primer día, yo en lo personal por las experiencias que he tenido, mis derechos no han sido respetados y he tenido que salir corriendo y renunciar, si estoy de acuerdo en que se ponga a la discriminación laboral como delito, porque no solo soy yo, si no todas las personas tenemos necesidad de un trabajo y no es justo que esas oportunidades se nos quiten por el hecho de no soportar ese ambiente, da ganas de salir corriendo, creen que porque somos empleados, tienen derecho a tratarnos como si no sirviéramos, como un

objeto, al que cualquier momento pueden desechar , así que sí, estoy de acuerdo con el fin de salvaguardar los derechos de cada uno de nosotros.

Comentario del Autor

Estas respuestas abogan por considerar la discriminación laboral como un delito. Los entrevistados resaltan la importancia de proteger los derechos de los trabajadores, fomentar ambientes de trabajo respetuosos y asegurar la igualdad en el empleo. A pesar de las posibles dificultades o consecuencias, es debido implementar medidas legales para abordar la discriminación laboral y promover un entorno laboral más justo y equitativo.

Es necesario salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y respaldar la idea de una reforma de ley que proteja la integridad y seguridad laboral de las personas. Basando estos argumentos en las difíciles experiencias vividas en entornos laborales, específicamente en el internado médico como la falta de descanso y condiciones perjudiciales para la salud. Subrayo la necesidad de tomar en cuenta el respeto y la empatía en el entorno laboral y enfatizando que estas conductas afectan la vida de los trabajadores, justificando así la necesidad de que se aborde legalmente como delito. El temor a represalias y pérdida de empleo puede disuadir a las personas de denunciar estas conductas discriminatorias dentro de su lugar de trabajo, es necesario equilibrar la implementación de medidas legales con la protección de los trabajadores en situaciones vulnerables. Todos los encuestados están de acuerdo en la implementación de este delito al Código Orgánico Integral Penal, por que señalan la vulneración de derechos no solo en ellos mismos sino también en sus compañeros de trabajo que quizá tienen capacidades diferentes a las de ellos.

Séptima Pregunta

¿Qué sugerencias daría usted, para solucionar el problema planteado?

Primer entrevistado

Considero que se debería de promover nuevas políticas laborales en las que el trabajador por el simple hecho de conformar un estado de trabajo pleno donde pueda instaurar en un buen estado de trabajo en los casos en los que puede ser por embarazo por discriminación por raza incluso por conformar los grupos LGTB.

Segundo entrevistado

Como tú lo pones, yo creo que si lo colocan como delitos y se da charlas para que las personas conozcan, sería de gran ayuda, sobre todo que se implementen en los hospitales y para los internos de medicina y los médicos que los tienen a su cargo, y en general para todo el hospital.

Tercer entrevistado

Cuando uno se ingresa a trabajar creo que todos deberíamos tener claro que podemos denunciar este tipo de actos discriminatorios, porque de verdad hay compañeros que tienen problemas con otros compañeros por actitudes por pueden ser personas bien problemáticas, tanto hombres como mujeres, también es mal interpretado el punto de los chismes, entonces en ese punto no se podría caer, el punto es salvaguardar los derechos, decirles a los compañeros tienes tu cualquier cosa, puedes venir a comentarme, si te sientes vulnerada avisa, pienso que debería haber un personal jurídico dentro de cada institución.

Una vez tuve una charla de seguridad ocupacional en donde el doctor nos decía que no es Delito pedir permiso a tu compañera o avisarle que vas a salir a comprar agua o cualquier necesidad, entonces los del hospital nos decían que no se puede dar esos permisos, pero el doctor no supo explicar que eso involucra las necesidades humanas, como por ejemplo el deshidratarte, por ejemplo a veces te vas al baño y llega alguien de talento humano y ve que no estás en tu puesto de trabajo y por el hecho de que te ausentes un momento ya te ponen una observación, yo pienso que si debería haber un personal jurídico para solucionar las cosas, además de salud ocupacional.

Este médico de salud ocupacional debería general charlas, para que se sepa capacitar al personal con los temas de priorizar derechos de las personas antes de intereses laborales o personales, porque hay cosas que están bien y no están al tanto y las toman a mal, charlas dentro de lo personal laboral y dentro de lo jurídico que es demasiado importante para nosotros los que trabajamos y sufrimos discriminación laboral.

Cuarto entrevistado

Incentivar a que las personas investiguen, se llenen de conocimiento sobre estos temas, porque todos somos iguales, si tenemos bases podemos lograr mejoras, para que no pase como a mí me pasó que no supe que hacer y simplemente renuncié, y no hice más nada.

Comentario del Autor

Las respuestas de los entrevistados destacan la importancia de políticas laborales inclusivas, la educación y la sensibilización sobre la discriminación laboral, así como la necesidad de contar con recursos legales y profesionales para abordar y prevenir este problema. Las propuestas se centran en empoderar a los trabajadores, educar a los empleados y crear un entorno laboral en el que se respeten los derechos de todos. Se propone la promoción de nuevas políticas laborales que garanticen un entorno de trabajo equitativo para todos los empleados, independientemente de factores como embarazo, raza u orientación sexual, basando esto en la necesidad de crear un ambiente laboral inclusivo y justo. Es importante implementar estas medidas en entornos hospitalarios, especialmente para los internos de medicina y los médicos a cargo basando esto en la necesidad de sensibilizar y educar a las personas sobre la importancia de respetar los derechos de los trabajadores y fomentar un ambiente de trabajo respetuoso. Se destaca la importancia de informar a los empleados sobre sus derechos y la posibilidad de denunciar actos discriminatorios. Propone la creación de un personal jurídico dentro de las instituciones que pueda abordar y resolver problemas relacionados con la discriminación laboral. Además, es necesario implementar la capacitación en temas de derechos y relaciones laborales, tanto desde una perspectiva personal como jurídica, para prevenir y abordar la discriminación.

Estudio de Casos

Caso N° 1

Datos Referenciales

Juicio N°: Juicio No: No. 751-15-EP/21

Jueza ponente: Daniela Salazar Marín

CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUDOR

Procesado: Centro de Rehabilitación Social Sierra Centro Sur Turi-Cuenca

Fecha: Quito, 17 de marzo de 2021.

Antecedentes

La Corte Constitucional está evaluando los derechos relacionados con el debido proceso en términos de motivación y la garantía de una tutela judicial efectiva en el contexto de una acción de protección. Esta acción se originó a raíz de la alegación de la vulneración de los derechos constitucionales de la abogada Tania Valentina Vásquez Abad. La vulneración se produjo debido a la negativa del Centro de Rehabilitación Social Sierra Centro Sur Turi-Cuenca a permitir su ingreso al Centro, basándose en su elección de vestimenta.

La Corte está examinando la validez de la acción, la ha aceptado y ha concluido que se han vulnerado los derechos a la igualdad y no discriminación, al libre desarrollo de la personalidad, al acceso a servicios públicos de calidad y al derecho de presentar quejas y recibir respuestas fundamentadas. La accionante alega que se ha vulnerado su derecho a la igualdad y no discriminación, ya que le impidieron ingresar al centro debido a su vestido, mientras que otras personas podían ingresar sin problemas. También argumenta que este acto constituye violencia psicológica al sentirse humillada y afectada en su dignidad.

Además, la accionante sostiene que se ha infringido su derecho al libre desarrollo de la personalidad, ya que ella tiene derecho a decidir cómo vestirse, y su elección de usar vestidos es una expresión de su identidad de género femenino. Afirma que la decisión se basó en estereotipos machistas y que se le trató como si provocara a los hombres. La accionante critica que la definición de vestido corto provino de un policía y no de un experto y argumenta que se le impidió ejercer su profesión como abogada, lo que afectó su libertad de trabajo y su derecho a la libertad personal. En cuanto a su derecho a presentar quejas y peticiones, la accionante señala que no recibió respuestas adecuadas a sus quejas y que no se le proporcionó información sobre los protocolos de visita. Se violaron sus derechos a acceder a bienes y servicios públicos de calidad, a la imagen y a la defensa, y hace un llamado a que las mujeres puedan transitar trabajar libremente sin ser culpadas por provocar a los hombres.

La Corte Constitucional analiza una acción de protección en la que la accionante alega discriminación por parte del Centro de Rehabilitación Social (CRS) Turi al impedirle ingresar debido a que llevaba un vestido considerado corto por los agentes penitenciarios. La accionante afirma que se sintió tratada como objeto sexual y temía ser atacada por los reclusos debido a su vestimenta. La Corte determina que, para considerar una discriminación, se deben verificar tres elementos: comparabilidad entre los afectados, trato diferenciado basado en categorías protegidas, y consecuencia negativa por el trato diferenciado. En este caso, se cumple con estos tres elementos, ya que la accionante fue tratada de manera diferente debido a su género (forma de vestir) y esto tuvo consecuencias negativas en sus derechos. En esta sección, la accionante alega que se vulneró su libertad de trabajo debido a que

se le prohibió ingresar al centro de privación de libertad por llevar puesto un vestido que, según los guardias, no cumplía con el protocolo del director del centro. La Constitución de la República del Ecuador (CRE) garantiza el derecho a la libertad de trabajo, con excepciones establecidas por la ley. La sentencia concluye que, aunque la medida impuesta afectó varios derechos de la accionante y obstaculizó el ejercicio de su profesión como abogada en el momento de los hechos, no se ejerció coacción sobre ella ni se le obligó a realizar un trabajo no lícito, gratuito, forzoso o diferente al que había elegido. Por lo tanto, la Corte no identifica una vulneración del derecho a la libertad de trabajo. No obstante, se destaca la importancia de la comunicación entre abogados y sus clientes y se reconoce que las restricciones innecesarias en el ejercicio de la profesión legal pueden tener repercusiones en las garantías procesales.

Decisión:

La Corte Constitucional acepta la acción de protección y declara la vulneración de derechos en relación con el debido proceso y varios derechos individuales. Se ordena dejar sin efecto una sentencia anterior. También se acepta parcialmente la acción y se ordenan disculpas públicas, cambios en las normativas, capacitación y medidas de prevención de la discriminación de género. La Corte exhorta a evitar la discriminación y devuelve el caso a las judicaturas de origen. Esta sentencia de la Corte Constitucional de Ecuador está relacionada con la discriminación laboral en el sentido de que aborda la vulneración de derechos de una abogada que alega haber sido discriminada en su lugar de trabajo, específicamente en un Centro de Rehabilitación Social (CRS), debido a su vestimenta. La Corte Constitucional concluye que se han vulnerado varios derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la igualdad y no discriminación, lo cual implica una discriminación laboral basada en el género o la apariencia de la vestimenta de la abogada. La decisión de la Corte incluye medidas de reparación, como disculpas públicas, cambios en las normativas, capacitación y exhortaciones para evitar la discriminación de género, lo que demuestra la importancia de abordar y prevenir la discriminación en el ámbito laboral y en el acceso a servicios públicos.

Comentario de Autor:

La situación descrita en la sentencia, es un claro ejemplo de discriminación laboral que lamentablemente persiste en muchos lugares de trabajo. Es especialmente preocupante que esta discriminación se haya basado en la elección de vestimenta, teniendo en cuenta que los derechos constitucionales no deben ser vulnerados ni menoscabados, se exige la protección de derechos fundamentales, la sentencia resalta la importancia de proteger los derechos de igualdad y no discriminación. Al analizar esta sentencia se resaltan puntos complementarios como los derechos

al debido proceso en la garantía de y tutela judicial efectiva, el derecho a la igualdad y no discriminación, posición de la autoridad judicial accionada, voto salvado, posición de los terceros con interés, la procuraduría general del estado, vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, acción de protección, análisis constitucional del mérito de la acción de protección, .derecho a la igualdad y no discriminación, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a presentar quejas y derecho a acceder a bienes y servicios públicos de calidad, libertad de trabajo, derecho a la defensa, reparaciones y decisión, la Corte Constitucional decide la acción y concluyó que se han vulnerado los derechos de la accionante, esto con el fin de llegar a una decisión positiva para la víctima pero no satisfactoria, la decisión de la Corte destaca la importancia de abordar la discriminación de género y de promover la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. También es un recordatorio de que es fundamental garantizar que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades y no sean juzgados ni discriminados por su género, identidad de género o elección de vestimenta, hay que tomar en cuenta que dentro de esta sentencia se vulneraron muchos derechos constitucionales, los cuales fueron: Derecho a la igualdad y no discriminación, Derecho a una vida libre de violencia, Derecho al libre desarrollo de la personalidad, Derecho a opinar y expresar el pensamiento, Derecho a la libertad de trabajo, Derecho a presentar quejas, Derecho a acceder a bienes y servicios públicos de calidad, Derecho a la imagen, Derecho a la defensa, esto por parte de los guardias de seguridad, manifestando que una persona no tiene derecho a vestirse de manera libre y ejercer sus labores debido a que se configura como una provocación hacia los reos, esto es una falta al derecho a la dignidad personal, física, moral y sexual, violencia psicológica. Se vulneró su libertad de trabajo debido a que se le prohibió ingresar al centro de privación de libertad por llevar puesto un vestido que, según los guardias, no 89 cumplía con el protocolo del director del centro. La Constitución de la República del Ecuador (CRE) garantiza el derecho a la libertad de trabajo, con excepciones establecidas por la ley. Varios de estos derechos están relacionados entre sí y se basan en los mismos actos de la autoridad pública accionada. Por ejemplo, la violencia y la discriminación se abordan en el análisis del derecho a la igualdad y no discriminación. El derecho al libre desarrollo de la personalidad incluye aspectos relacionados con la elección de la vestimenta, la expresión y la imagen. Además, se agruparán las alegaciones sobre el derecho a presentar quejas y el derecho a acceder a bienes y servicios públicos de calidad. Toso este análisis con el fin de llegar a tomar una decisión correcta y satisfactoria, pero a decir verdad no es satisfactoria para la víctima, ya que se anuncia que para devolver a la igualdad de trabajo como medida de reparación se deben hacer “disculpas públicas, cambios en las normativas, capacitación y exhortaciones para evitar la discriminación de género, lo que demuestra la importancia de abordar y prevenir la discriminación en el ámbito laboral y en el acceso a servicios públicos”. Según lo analizado, no creo que estas medidas sean suficientes para hacer una total justicia para las víctimas de estas

conductas discriminatorias laborales, una vez que se han tomado estas decisiones, es necesario argumentar la posibilidad de incluir esta conducta discriminatoria como un delito penal dentro del Código Orgánico Integral Penal, al configurarse una discriminación dentro de un ambiente laboral, debido a que la abogada estaba cumpliendo con su trabajo, también cabe señalar que se vulneraron derechos conexos de la víctima como el derecho a la defensa, si la ley tuviera un ámbito de aplicación más fuerte, sería factible tomar acciones penales sobre este caso.

Análisis de Noticias

Noticia 1: Metro Ecuador

¡Esto tiene que parar! El acoso laboral le arrebató la vida a interno de medicina en un hospital de Ambato.

Su familia no descansará hasta que se haga justicia.

Un joven de 28 años, interno de medicina de un hospital en Ambato, se suicidó al no poder más con el acoso laboral que sufría en el espacio donde se supone que médicos y enfermeras salvan la vida de las personas. El padre del aspirante a neurocirujano conversó con METRO ECUADOR para contar lo que sabía sobre lo que su hijo atravesó y las acciones judiciales que va a emprender la familia. También solicitó que no se publique el nombre del chico ni el de él (que se supone que ya muchos conocen) por respeto y protección a su nieto.

Lo primero que se le consultó fue que si los mensajes de WhatsApp filtrados en redes son verdaderos y respondió de forma afirmativa. En los textos se lee una conversación que el joven -casi médico- conversaba con su madre. “No tengo energía y sin mis pastillas siempre paso triste. No me concentro en nada. Todos me hablan. No estoy durmiendo, ni comiendo. Quiero dormirme y no despertar nunca”. Decía el chico.

En otro mensaje mencionaba que no tenía dinero para sus pastillas y que su situación psicológica empeoró. “Ya estoy cansado, no quiero vivir. Ya no aguanto y no quiero seguir así”.

El interno de medicina pidió ayuda en varias ocasiones, pero no se la brindaron. Su sueño de ser médico se apagó a finales de septiembre y 15 días después han salido a la luz imágenes del chico, en redes sociales. Esto es algo que no ayuda en nada y peor irrespeta a su familia. Sobre todo, a su pequeño hijo. Sí, tenía un hijo; sorpresa para algunos.

Desconocía si su hijo sufría acoso laboral, el padre del joven se encuentra consternado e indignado por el fallecimiento de su hijo y el entorno en el que estaba. Ha conocido que las causas pudieron haber sido muchas, pero se ha enterado de a poco el acoso laboral que sufría. Ahora va a llegar hasta las últimas consecuencias.

Aunque sí estaba al tanto del quebranto en la salud mental de su hijo y que recibía tratamiento. Pues con su madre siempre le apoyaron en todo, le escuchaban y le aconsejaban. Pero lamentablemente desconocía si sufría o no acoso laboral. “Si lo hubiese sabido, como padre, yo hubiese ido contra todo. Tal vez por eso mi hijo no fue muy expresivo”, mencionó al describirlo como inteligente y disciplinado con su carrera. Lo que sí aclaró es que no pretende con esto generalizar. Más bien hacer visible lo ocurrido, pero con hincapié en que no todos los doctores son iguales. “No es la primera vez que esto ocurre. Y no quiero que la muerte de mi hijo quede impune”, añadió. Por el momento, realiza las investigaciones correspondientes. Y sostiene que lo que sí es un hecho es que su hijo fue víctima de acoso laboral. “No solo a mi hijo; a otros internos también que están por graduarse”. Sostiene que su hijo buscó ayuda en el hospital pero que no se la brindaron. Sin la intención de culpar a la psiquiatra que le atendía; aclara. “Ellos sabían que mi hijo estaba en tratamiento. Debieron tomar cartas en el asunto, porque se supone que son profesionales”. Insiste en que sí hay responsabilidad de varios galenos; “sin tomar el nombre de nadie porque lo que quiero es que se sepa lo que ha ocurrido”.

Resolución

De acuerdo a la sensibilidad del caso no se pudo acceder a la información completa, , se tomó la decisión de no seguir más con el caso debido a la integridad familiar.

Comentario de Autor

Desde una perspectiva jurídica, el caso descrito en la noticia puede constituir un caso de discriminación laboral, si se puede demostrar que el joven interno de medicina sufrió acoso laboral debido a su edad, género, raza, orientación sexual u otra característica protegida por la ley. En Ecuador, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar reconoce el derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación, y establece sanciones para los empleadores que incumplen con estas disposiciones. En esta noticia, se menciona que el joven sufrió acoso laboral por parte de otros médicos y enfermeras en el hospital donde trabajaba, lo que habría contribuido a su deterioro mental y su eventual suicidio. Además, se señala que el joven buscó ayuda en el hospital, pero no se la brindaron, lo que podría indicar una negligencia por parte de los empleadores en proteger la salud mental y física de sus empleados. La familia del joven ha expresado su intención de emprender acciones judiciales contra los responsables del acoso laboral, y es posible que este caso sea investigado por las autoridades competentes para determinar si hubo alguna violación a las leyes laborales y de derechos humanos.

Noticia 2: LA HORA

Autoridades aclaran sobre video de altercado en oficinas municipales: Un video que se viralizó muestra una discusión entre un funcionario municipal, quien denuncia ser víctima de discriminación.

Un video que se ha difundido ampliamente muestra una discusión entre un empleado municipal que alega ser víctima de discriminación. El empleado, llamado Joffre V., publicó el video en las redes sociales, en el que se muestra una confrontación y un intercambio de palabras en el lugar de trabajo. Las autoridades informaron que el video es del 15 de febrero de este año, pero no es completo y no muestra la agresividad hacia sus compañeras. Según Alexandra Astudillo, comisaria de Ambiente y Minería, Joffre V. ya había tenido problemas laborales en otras áreas antes de su llegada. También había tenido un expediente en Talento Humano por su mal comportamiento. Astudillo declaró que desde que asumió su cargo, se enfrentó a agresiones verbales de Joffre V. hacia la abogada de la Comisaría. Descartó cualquier tipo de discriminación y afirmó que el problema era con el funcionario en sí. Se pide que Joffre V. sea trasladado de la Comisaría a otro departamento debido a su falta de voluntad para trabajar y por incumplimiento de horarios y notificaciones. Joffre V. justifica su falta de presencia en el trabajo por problemas de salud y no cumple con los memorándums que se le notifican por correo electrónico.

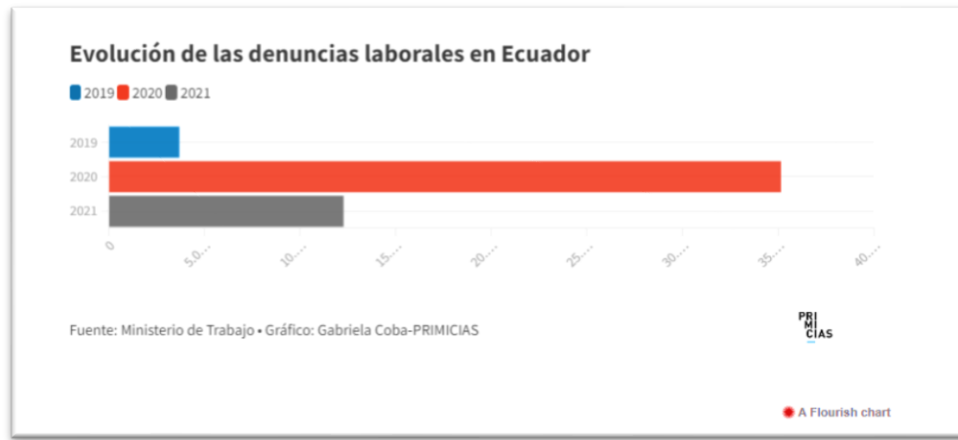
Comentario de Autor

Desde una perspectiva jurídica, la noticia relata un caso de supuesta discriminación laboral por parte de un funcionario municipal hacia sus compañeras de trabajo, lo cual se evidencia en un video viralizado en redes sociales en el que se observa un altercado entre el funcionario y otros trabajadores en horario laboral. Según la comisaria de Ambiente y Minería, el funcionario habría tenido problemas previos en otras áreas y ya tendría un expediente por su mal comportamiento en Talento Humano.

En este contexto, la comisaria descarta que el comportamiento del funcionario esté motivado por discriminación, pero sí señala que ha habido agresiones verbales hacia la abogada de la Comisaría y que el funcionario no cumple con sus horas de trabajo, lo que puede afectar su desempeño laboral. En este sentido, se podría interpretar que la actitud del funcionario podría constituir una falta laboral y ser objeto de sanciones disciplinarias por parte de la entidad municipal, en función de lo que establezcan las normas y reglamentos aplicables.

Datos Estadísticos

Las denuncias laborales que se registran en Ecuador son motivadas por despidos intempestivos, acoso laboral, aplicación de la figura de caso fortuito o fuerza mayor, y falta de pago de salarios.



<https://www.primicias.ec/noticias/economia/denuncias-laborales-ecuador-pandemia-ministerio/#:~:text=M%C3%A1s%20de%2012.000%20denuncias%20laborales,cuando%20hubo%2035.147%20denuncias%20laborales.>

Desde una perspectiva jurídica, las denuncias laborales mencionadas se refieren a posibles violaciones a la ley laboral por parte del empleador. El despido intempestivo puede ser considerado ilegal si no se han cumplido los procedimientos adecuados establecidos en la legislación laboral aplicable. El acoso laboral también puede constituir una violación de la ley y dar lugar a denuncias por parte del trabajador afectado. En cuanto a la figura de caso fortuito o fuerza mayor, aunque esta puede permitir la terminación de un contrato laboral por eventos imprevistos, esto debe cumplir con los requisitos legales y ser debidamente justificado. El empleador debe demostrar que la situación realmente impide la continuación de las operaciones de la empresa. En relación a los incumplimientos de ley mencionados, estos también pueden ser objeto de denuncia laboral. Los empleadores tienen la obligación legal de pagar salarios y remuneraciones en los plazos establecidos y en las cantidades correspondientes según la ley. El no cumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a denuncias y reclamos por parte de los trabajadores afectados.

Más de 12.000 denuncias laborales se registraron en Ecuador en 2021, según el Ministerio de Trabajo. Eso equivale a una reducción de 65% frente a 2020, cuando hubo 35.147 denuncias laborales. En 2021, en total 6.755 denuncias fueron archivadas o sancionadas, según el Ministerio de Trabajo. En cambio, 2.531 denuncias están en trámite. El 2020 fue un año atípico por la pandemia de Covid-19, en el cual el mercado laboral se deterioró

por una reducción de la economía de 7,8%. Frente a niveles previos a la pandemia, 2019, el número de denuncias se ha incrementado en 239%.

Estos datos hacen referencia a la cantidad de denuncias laborales registradas en Ecuador en los años 2020 y 2021, así como al estado actual de las mismas y a una comparación con los niveles previos a la pandemia. En 2021, el Ministerio de Trabajo registró más de 12.000 denuncias laborales en Ecuador. Esta cifra representa una reducción del 65% con respecto al año anterior, cuando se registraron 35.147 denuncias laborales. De las denuncias presentadas en 2021, el Ministerio de Trabajo informa que 6.755 denuncias fueron archivadas o sancionadas, lo que sugiere que las autoridades laborales tomaron medidas en relación a estas denuncias. Sin embargo, todavía quedan 2.531 denuncias en trámite. Se señala que 2020 fue un año atípico debido a la pandemia de Covid-19, lo que provocó una reducción de la economía del 7,8%. Esta situación tuvo un impacto en el mercado laboral y se refleja en el número de denuncias laborales registradas ese año. En comparación con los niveles previos a la pandemia, el número de denuncias laborales se ha incrementado en un 239%. Esto sugiere que, a pesar de la reducción en el número de denuncias laborales en 2021 en comparación con 2020, todavía hay un aumento en el número de denuncias en comparación con los niveles previos a la pandemia.

7. Discusión

En la presente discusión de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se procede a su empleo para lograr la verificación de los objetivos que a continuación se detalla:

Verificación de objetivo General.

El objetivo general del presente trabajo de integración curricular es el siguiente: **Realizar un estudio jurídico, doctrinario y comparado, sobre el delito de discriminación en el entorno laboral de nuestro país en el Código Orgánico Integral Penal.**

Por tal motivo el presente objetivo general se verifica en el estudio jurídico, doctrinario y comparado al desarrollar en el Marco Teórico, debido a que, mediante el estudio minucioso de los subtemas, me permitió desarrollar y analizar conceptos sobre las acciones discriminatorias que se dan en los ambientes laborales de nuestro país, aunque se han creado leyes que de alguna forma protegen los derecho de trabajadores y empleadores dentro de la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, no existe una sanción proporcional para las consecuencias que este produce, y no se protege la integridad y derechos de las personas trabajadores en

un 100% que están garantizados por el Estado, mediante el estudio jurídico pude comprobar que hay la vulneración de derechos constitucionales y laborales, que se dan frecuentemente, tanto en jóvenes como en adultos, y que dentro del Código Orgánico Integral Penal no cuenta con un delito como este, a través del estudio doctrinario de las causas y consecuencias he comprobado que hay demasiados factores que provocan estas acciones y que sus consecuencias muchas de las veces nos son tomadas con gran importancia, en otros países como El Salvador y España estas acciones de discriminación laboral se encuentran tipificadas en su legislación penal como delitos, debido a que reconoce que existen conductas como estas y con gran afectación; por otra parte el estudio de campo se desarrolló en los resultados de las encuestas realizadas a treinta (30) profesionales que conocen sobre el tema, en la ciudad de Loja y las entrevistas que fueron realizadas a cuatro (4) profesionales conocedores del derecho y entre ellos internos de medicina, que cotidianamente están ejerciendo su actividad apegados al Derecho Laboral, y los internos de medicina que mediante sus testimonios pude comprobar que son los que más sufren discriminación dentro de sus ambientes laborales, demostrando resultados satisfactorios en el presente trabajo de investigación.

Verificación de objetivos Específicos.

Los objetivos específicos propuestos en el presente trabajo de integración curricular son los siguientes:

Determinar que no existe en la legislación ecuatoriana el delito de discriminación laboral.

Dentro de las entrevistas, en la pregunta número 5, se les preguntó a los individuos si están de acuerdo en tipificar la discriminación laboral como un delito dentro del Código Orgánico Integral Penal, en esta pregunta, se da por sentado que la discriminación laboral no está actualmente tipificada como delito en nuestra legislación penal, sin embargo, es importante aclarar que el Código Orgánico Integral Penal incluye una disposición general sobre discriminación en el artículo 176 (COIP), pero no aborda específicamente la discriminación en el ámbito laboral; el propósito de esta propuesta es incorporar una tipificación específica de la discriminación en el contexto laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal, es importante destacar que la discriminación laboral difiere de la discriminación en general, que puede ocurrir en diversos aspectos de la vida, como la educación, el entorno familiar o las relaciones interpersonales, lo que se busca es establecer claramente la discriminación laboral como una conducta delictiva, requiriendo para su aplicación que exista una relación laboral comprobada; en la Constitución de la República del Ecuador, se garantizan derechos como el derecho a la integridad y a un entorno laboral seguro, pero estas garantías se limitan a obligaciones estatales sin especificar sanciones, pero actualmente, no existe una disposición específica en el Código Orgánico Integral Penal que tipifique la discriminación laboral

como un delito; es relevante mencionar que el Código de Trabajo incluye una definición de acoso laboral como un acto discriminatorio, si se cumplen ciertos criterios establecidos en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, sin embargo, al igual que en otras normativas, no se encuentra una disposición específica que aborde la conducta laboral discriminatoria en los artículos emitidos del Código Orgánico Integral Penal.

Analizar el delito de Discriminación Laboral con derecho comparado y doctrina.

Este objetivo se ha logrado a través de las encuestas y entrevistas, donde se han planteado preguntas relacionadas con la implementación de una pena privativa de libertad, basándose en el derecho comparado, en países como El Salvador y España, la discriminación laboral está tipificada como delito, con sanciones que incluyen una pena privativa de libertad de 6 meses a 2 años, siempre y cuando exista una relación laboral, entonces al estudiar esto, se ha evidenciado que podría aplicarse dentro de la legislación penal del Ecuador (COIP), debido a las similitudes en las formas discriminatorias que ocurren en el entorno laboral, tanto en el sector público como en el privado; en las encuestas y entrevistas, en la pregunta número seis, todos los entrevistados y encuestados han expresado su acuerdo con la idea de incorporar la discriminación laboral en nuestro Código Orgánico Integral Penal, junto con su correspondiente sanción, es través de estas investigaciones que se han podido identificar las causas y consecuencias de la discriminación laboral, respaldadas por la doctrina jurídica, además, se ha observado que el derecho comparado ofrece valiosos ejemplos para el Ecuador, ya que la vulneración de derechos constitucionales, laborales y fundamentales es una problemática constante; a modo de ejemplo, se ha incluido en el análisis un caso relevante de un estudiante interno de medicina que perdió la vida debido al acoso laboral, aunque en El Salvador se cuentan con datos cuantitativos y estadísticos que señalan que tanto mujeres como hombres son víctimas de acciones discriminatorias en entornos laborales, en Ecuador no disponemos de estadísticas específicas sobre la discriminación laboral. Sin embargo, a juzgar por las opiniones de los entrevistados y encuestados, se estima que más del 70% de los trabajadores y empleadores sufren discriminación laboral en el país.

Establecer las causas y consecuencias que ocasiona el delito de discriminación laboral dentro del Ecuador.

Este objetivo se ha abordado a través de las preguntas 4 y 5 de las encuestas, así como las preguntas 3 y 5 de las entrevistas; en estas instancias, los profesionales del derecho han identificado diversas causas y sus correspondientes consecuencias en el contexto de la discriminación laboral, la mayoría de ellos han mencionado que las causas de la discriminación laboral incluyen la discapacidad, el color de piel, la orientación sexual, el nivel socioeconómico y el género, tanto masculino como femenino, sin embargo, una de las causas más notables

es la edad, ya que los jóvenes, al carecer de experiencia y conocimientos suficientes al ingresar al ámbito laboral, a menudo son percibidos como menos productivos, lo que puede llevar a comportamientos de acoso y discriminación, como humillaciones y represalias; estas conductas discriminatorias pueden tener consecuencias graves, como la mala alimentación, la falta de descanso adecuado y el agotamiento físico extremo, lo que podría argumentarse como una violación del derecho a la salud; entre las consecuencias más destacadas se encuentran la depresión, la ansiedad, la inestabilidad económica, la baja autoestima y el bajo rendimiento laboral, según los encuestados y entrevistados, esto es lo más relevante que se ha observado en relación con las consecuencias de la discriminación laboral; es importante destacar que estas acciones discriminatorias pueden ser socialmente normalizadas, pero cada persona reacciona de manera diferente ante ellas, algunos pueden tener una alta autoestima y la capacidad de resistir estas conductas, o recursos económicos para protegerse. Sin embargo, existe una preocupación particular por las personas desprotegidas que se ven atrapadas en entornos laborales de necesidad económica, como aquellos con responsabilidades familiares, es por esto que para estas personas, abandonar a sus empleos no es una opción realista debido a su dependencia económica, lo que puede resultar en un ciclo pernicioso de discriminación laboral.

Fundamentación Jurídica del Lineamiento Propositivo

Es de vital importancia destacar que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que ha existido desde los albores de la sociedad humana y que con el paso de los años se ha manifestado con mayor frecuencia en nuestra sociedad, en el territorio ecuatoriano, este problema de discriminación laboral ha experimentado un incremento significativo, la discriminación laboral implica la vulneración de derechos constitucionales, laborales y fundamentales, y es relevante señalar que se presenta tanto en entornos laborales públicos como privados; para fundamentar jurídicamente la consideración de la discriminación laboral como un delito, es esencial tomar en cuenta varios aspectos, esto incluye los derechos fundamentales consagrados en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, así como las normas laborales y los principios de igualdad y no discriminación; en este sentido, la Constitución establece en su artículo 13 que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación, asimismo, el artículo 53 establece el derecho de todas las personas a un trabajo en condiciones dignas y justas, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, entre otros, reconocen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral, además, las normas laborales prohíben y sancionan la discriminación en

el empleo y establecen que todas las personas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna; en este contexto, la discriminación laboral basada en motivos como la ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, origen nacional, sexo, edad, embarazo, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad, o por el uso de alguna de las lenguas, o vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, representa una violación de los derechos fundamentales y laborales reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; por lo tanto, la sanción establecida en el citado inciso tiene como objetivo proteger a las personas que son víctimas de discriminación laboral y garantizar el respeto de sus derechos, la pena de prisión de dos a cuatro años se considera una sanción adecuada para aquellos que perpetren una grave discriminación en el empleo y no restauren la igualdad ante la ley, incluso después de recibir requerimientos o sanciones administrativas, y sin reparar los daños económicos que puedan haberse causado.

8. Conclusiones

De acuerdo al trabajo de investigación realizado se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Como primera conclusión a la que se llega en este Trabajo de Integración Curricular, resultado del análisis jurídico, doctrinario y comparado respaldado por investigaciones de campo directas, se determina que la gama de situaciones en esta materia es múltiple, aunque en gran parte oculta. Esta problemática genera una grave situación social, especialmente el riesgo de perder el empleo, el trato injusto y el sufrimiento de enfermedades psiquiátricas.

En el entorno laboral, la gran mayoría de las personas ha experimentado discriminación laboral, llevándolas al límite tanto mental como físicamente. La discriminación laboral puede afectar el bien jurídico protegido, que es la vida, generando trastornos alimenticios, estrés, depresión, baja autoestima y necesidades económicas. La discriminación laboral afecta gravemente la vida de una persona, que es un derecho fundamental.

En el contexto de la discriminación laboral, se vulneran derechos constitucionales a través de conductas discriminatorias, como el derecho a un buen trabajo en un ambiente sano y seguro, la integridad psíquica, física y moral, la igualdad y la no discriminación. Además, dentro del Código de Trabajo se protege la igualdad de remuneración, y la discriminación laboral hace que este artículo sea vulnerado. En conclusión, aunque las leyes actuales ayudan a contrarrestar la discriminación laboral, los resultados no son satisfactorios.

También se observa en la investigación que existe un amplio grupo de personas que, aunque son conscientes de las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral y las experimentan a diario, no proponen medidas para luchar contra estas actuaciones ni denuncian este tipo de acciones. Esto se debe a las represalias o al miedo provocado por sus superiores, lo cual es peligroso, ya que puede desencadenar acciones mucho más graves, como enfermedades psiquiátricas que afectan el bien jurídico protegido, que es la vida.

La discriminación laboral es un fenómeno en constante cambio. A pesar de que a lo largo del tiempo se han implementado nuevas leyes y reformas para contrarrestar la discriminación laboral, aparecen otras formas de discriminación que se normalizan y aceptan socialmente. Esto es de gran importancia, y es necesario visibilizar esta problemática, especialmente en los procesos de contratación. Sería útil ampliar la investigación a un enfoque cuantitativo para obtener datos basados en modelos estadísticos que reflejen la magnitud de la discriminación laboral en la sociedad.

Es necesario que se implemente la discriminación laboral como delito en el Código Orgánico Integral Penal. Se debe establecer una sección específica que sancione estas conductas laborales discriminatorias,

limitando su aplicación a situaciones de relación laboral comprobada. Esto se basa en ejemplos de derecho comparado de países como El Salvador y España, donde se penaliza la discriminación laboral con una pena privativa de libertad de 6 meses a 2 años.

Las causas de la discriminación laboral incluyen la percepción de superioridad laboral, que conduce a comportamientos como la humillación y el acoso hacia personas con menos experiencia o conocimiento. También influyen en este ambiente las creencias religiosas y políticas, lo que puede llevar a la exclusión de minorías debido a diferencias de pensamiento. Las entrevistas realizadas durante la investigación han documentado casos de racismo y abuso físico en entornos laborales, donde se espera un trabajo excesivo con igual remuneración.

9. Recomendaciones

Las recomendaciones que se estiman realizar son las siguientes:

El ente rector de las políticas laborales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debe mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo. Además, el Ministerio de Trabajo debería emprender campañas públicas destinadas a erradicar las conductas discriminatorias en el entorno laboral.

Para abordar la discriminación laboral y sus efectos en la salud mental y física de las personas, se recomienda la creación de programas de capacitación y sensibilización para empleadores y empleados sobre la importancia de la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo. También se deberían promover la creación de comités o grupos de trabajo en las empresas para abordar y prevenir la discriminación laboral.

La legislación debe definir claramente la discriminación laboral y tipificar las acciones discriminatorias en el ámbito laboral. Esto proporcionará una base sólida para identificar y enjuiciar casos de discriminación. La legislación debe establecer penas proporcionales y significativas para las acciones discriminatorias y debe incluir un sistema de monitoreo y evaluación constante para medir su impacto y realizar ajustes cuando sea necesario.

Para fomentar el diálogo social entre el sector público y privado y abordar el comportamiento discriminatorio en el ámbito laboral, el Ministerio de Trabajo debe promover activamente el intercambio de información y perspectivas entre los gobiernos, representantes de empleadores y trabajadores, y organizaciones laborales y empresariales.

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Empleo establezca normas conductuales basadas en principios y derechos en el trabajo que promuevan la igualdad en el trato a todos los seres humanos en el entorno laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) debería promover activamente la igualdad en el acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, incluyendo la igualdad salarial por igual trabajo y el acceso a los mismos beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.

En caso de que se tipifique la discriminación laboral como delito dentro del Código Orgánico Integral Penal, las instituciones responsables del sistema de justicia, como la Policía Nacional, el Ministerio Público y el Poder Judicial, deben fortalecer las capacidades interpretativas de los funcionarios encargados del tratamiento penal en relación con la conducta de discriminación laboral y facilitar el acceso a recursos legales para las víctimas

de discriminación laboral, fomentando la mediación y otros métodos de resolución de conflictos como alternativa a la vía judicial.



Proyecto de Reforma Legal al Código Orgánico Integral Penal.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que, El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece los principios de aplicación de derechos, que incluyen la igualdad de todas las personas y el pleno goce de sus derechos, deberes y obligaciones. Este artículo prohíbe la discriminación por cualquier razón, incluyendo la 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, u 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. Además, la ley sancionará cualquier forma de discriminación.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho económico que es fundamental para la realización personal y la economía del país. El Estado tiene la responsabilidad de garantizar que las personas trabajadoras sean tratadas con respeto y dignidad, que tengan acceso a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, y que puedan desempeñar un trabajo saludable y elegido libremente o aceptado. En resumen, esta norma establece la importancia del trabajo y la responsabilidad del Estado de proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República garantiza diversos derechos de libertad, entre ellos, el derecho de libertad de integridad personal y el derecho a la libertad de guardar reserva de sus convicciones. El numeral 3 del artículo 66 garantiza el derecho de libertad de integridad personal, lo que significa que todas las personas tienen derecho a que se respete su integridad física, psíquica, moral y sexual. Esto implica que nadie

puede ser objeto de tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, y que todas las personas tienen derecho a una vida libre de violencia y de cualquier forma de discriminación.

Por su parte, el numeral 11 del mismo artículo garantiza el derecho a la libertad de guardar reserva de sus convicciones. Esto significa que todas las personas tienen derecho a no ser obligadas a declarar sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político. Además, se prohíbe la utilización o exigencia de información personal o de terceros sobre estas creencias sin autorización del titular o de sus legítimos representantes. En este sentido, se protege la privacidad y la libertad de conciencia de las personas. Es importante destacar que el artículo 66 establece una excepción a la regla general de guardar reserva de las convicciones, en el sentido de que sí se puede exigir o utilizar información sobre la salud y la vida sexual de las personas cuando sea necesario para la atención médica. Esto significa que, en casos de enfermedad o tratamiento médico, se pueden recabar datos referenciales sobre la salud y la vida sexual de las personas, siempre y cuando se respete su dignidad y privacidad.

Que, el artículo 539 del Código de Trabajo establece que es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Empleo llevar a cabo la reglamentación, organización y protección del trabajo, así como ejercer las demás atribuciones que se establecen en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. En otras palabras, el Ministerio de Trabajo y Empleo tiene la tarea de crear las reglas y normas que se aplican al trabajo, de organizar y supervisar su cumplimiento, y de proteger los derechos de los trabajadores. Además, tiene otras atribuciones que están establecidas en el Código de Trabajo y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. Esta norma establece una jerarquía de responsabilidades y autoridades en el ámbito laboral, donde el Ministerio de Trabajo y Empleo tiene una posición central en la protección y regulación del trabajo en el país.

Que, Ley Orgánica de Servicio Público señala como uno de sus objetivos y principios la no discriminación e inclusión laboral, implica que: La ley tiene como uno de sus objetivos y principios garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y en la promoción y desarrollo profesional de los servidores públicos, sin distinción de género, edad, raza, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros factores. La ley prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, incluyendo la discriminación directa e indirecta, y establece medidas para prevenir y erradicar la discriminación en todas sus formas. La ley promueve la inclusión laboral de las personas que tradicionalmente han sido excluidas del mercado laboral, como las personas con discapacidad, las mujeres, los jóvenes, los migrantes, entre otros, y establece medidas para garantizar su participación efectiva en el empleo público. El Estado debe garantizar la igualdad de oportunidades en el

acceso al empleo público y en el desarrollo profesional de los servidores públicos, así como prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación laboral y promover la inclusión laboral de grupos vulnerables.

Ley Reformativa Al Código Orgánico Integral Penal

Artículo 1.- En el artículo 176 agréguese un inciso de acuerdo con el siguiente texto:

Art. 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

Discriminación Laboral.- Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por causa de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, embarazo, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por el uso de alguna de las lenguas, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa produciendo consecuencias muy graves, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de cuatro a seis años.

Disposición Final: La presente reforma al Código Orgánico Integral Penal entrará en vigencia a partir de su publicación en el registro Oficial.

Es dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional ubicada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 19 días del mes de febrero del 2023.

f _____

Presidencia de la Asamblea Nacional

f _____

Secretario

10. Bibliografía

CONGRESO NACIONAL. (26 de Septiembre de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de Art 10:

//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf

Manuel Alberto Leyva Estupiñán y Larisbel Lugo Arteaga. (2015). El bien jurídico y las funciones. *Revista Derecho Penal y Criminología* • volumen xxxvi - número 100, 63-73.

1, M. A., & 2, D. d. (01 de Enero de 2018). *Discriminación laboral en Ecuador*. Obtenido de Discriminación laboral: por sexo:

//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf

Ab. (s.f.).

ACNUR. (Enero de 2017). *¿Qué entendemos por principio de no discriminación?* Obtenido de ACNUR Comité Español: https://eacnur.org/es/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst

Ariadna Aguilera Rull. (14 de JULIO de 2010). *Contratación y diferencia* . Obtenido de Prohibiciones de discriminación por sexo y origen: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/31874/taa.pdf>

Asamblea Legislativa. (2017). *Valores Institucionales*. Obtenido de

//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.asamblea.go.cr/ci/ciev/Documentos%20compartidos/VALORES%20-%20PEI%20-%20Igualdad.pdf

Asamblea Nacional. (20 de Octubre de 2008). *defensa.gov.ec*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional. (2008). *OAS.ORG*. Obtenido de CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. Quito.

- Bucheli, A. E. (25 de Junio de 2015). *Derecho Ecuador*. Obtenido de ESTRUCTURA:
<https://derechoecuador.com/estructura-del-tipo-penal-una-resena-de-los-elementos-que-componen-el-delito/>
- Caballenas, G. (2020). *Diccionario Jurídico Elemental 121*. Obtenido de
[//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/716/1/05915.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/716/1/05915.pdf)
- Cámara de Industrias y Producción. (08 de Marzo de 2021). Obtenido de solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad: <https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>
- Carbonell, M. (16 de Febrero de 2021). *¿Qué es la Seguridad Jurídica?* Obtenido de Dimensiones de la Seguridad Jurídica: <https://miguelcarbonell.me/2021/02/16/que-es-la-seguridad-juridica/>
- Castro, J. F. (Marzo de 2001). *Discriminación en las relaciones laborales. Boletín Dirección del trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-65173_recurso_1.pdf
- Cattaneo, G. (s.f.). *Discriminación Laboral en México: Definición, características y tipos*. Obtenido de <https://guidocattaneo.com/discriminacion-laboral-en-mexico-definicion-caracteristicas-y-tipos/>
- CENADEH/ECTP. (Julio de 2018). *Derecho a la No Discriminación*. Obtenido de
[//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf)
- central, G. (s.f.). *Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo*. Obtenido de Qué Es La Discriminación En El Empleo: <https://www.eeoc.gov/es/youth/que-es-la-discriminacion-en-el-empleo>
- Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a la Violencia contra mujeres y Niñas. (13 de Enero de 2011). *El acoso sexual como discriminación*. Obtenido de <https://www.endvawnow.org/es/articles/506-el-acoso-sexual-como-discriminacin.html>
- Chery Ecuador. (2020). Obtenido de <https://blog.chery.com.ec/el-trabajo-las-mujeres-y-la-desigualdad#:~:text=Desigualdad%20laboral,-La%20carrera%20laboral&text=Consecuencias%20claras%20de%20estas%20estructuras,bajos%2C%20inestabilidad%20e%20inflexibilidad%20laboral.>

Claudio Kiper. (7 de Marzo de 2001). *DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES*. Obtenido de José Francisco Castro Castro: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Código de Trabajo. (18 de Octubre de 2005). Obtenido de Art 8: https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_trabajo.pdf

Código de Trabajo. (28 de Julio de 2023). Obtenido de Lexis.com.ec: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo#37E6B0438B8262F6BC7FC7F3C8663FAD6D87A006>

Código de Trabajo. (31 de Julio de 2023). <https://www.lexis.com.ec>. Obtenido de Art 79: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Código de Trabajo. (31 de Julio de 2023). *LEXIS*. Obtenido de Art...: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP. (17 de Febrero de 2021). *defensa.gob.ec*. Obtenido de CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP. (17 de Febrero de 2021). <https://www.defensa.gob.ec/>. Obtenido de art 1: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf

CÓDIGO PENAL. (27 de Junio de 2002). <https://www.acnur.org>. Obtenido de Art 246: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1826.pdf>

Código Penal. (23 de Abril de 2023). *boe.es*. Obtenido de Art 314: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DP-2023-118

Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo. (s.f.). Obtenido de Discriminación por raza/color y acoso: <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-razacolor>

Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (2020). *Discriminación por Edad*. Obtenido de <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-edad>

Comisión para la Igualdad de oportunidades en el Empleo. (2020). *Discriminación por Origen Nacional - Ejemplo*. Obtenido de <https://www.eeoc.gov/es/youth/discriminacion-por-origen-nacional-ejemplo>

ConceptosJurídicos.com. (25 de Junio de 2021). Obtenido de Art 314:

<https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal-articulo-314/>

CONGRESO NACIONAL. (26 de Septiembre de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de Art 9:

[//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf)

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (13 de Julio de 2011). Obtenido de Art 66:

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (13 de Julio de 2011). *oas.org*. Obtenido de Art 326:

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Consultora, G. C. (2014). *La Violencia de Género contra las Mujeres en Ecuador*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Género:

[//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf)

Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial celebrada por las Naciones Unidas en 1993. (2000). *¿Qué es la discriminación ?* Obtenido de Guía práctica de actuación para ONG y asociaciones gitanas: <https://www.gitanos.org/publicaciones/discriminacionGuiaAsoc/asociaciones-02.pdf>

David Crespo Cárdenas. (22 de Febrero de 2017). *Derecho Ecuador*. Obtenido de BIEN JURÍDICO EN EL DERECHO PENAL: <https://derechoecuador.com/el-bien-juridico-en-el-derecho-penal/>

Dr. Ms. Benjamín Fiallos Jerez. (4 de Diciembre de 2019). *falegal.ec*. Obtenido de DESPIDO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA: <https://falegal.ec/2019/12/04/despido-durante-el-embarazo-o-lactancia/>

Dr. Sergio Páez Olmedo. (24 de Noviembre de 2005). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de El Derecho Penal: <https://derechoecuador.com/el-derecho-penal/>

Dr. Sergio Páez Olmedo. (24 de Noviembre de 2005). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de Derecho penal: <https://derechoecuador.com/el-derecho-penal/>

Dra. Estrella Flores-Carretero. (2019). *Las 5 consecuencias de la discriminación racial en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ieie.eu/consecuencias-discriminacion-racial-en-el-trabajo/>

- Dra. Ximena Velasteguí Ayala. (18 de Octubre de 2005). *Código de Trabajo*. Obtenido de Art 3:
https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_trabajo.pdf
- Dra. Ximena Velasteguí Ayala, S. d. (18 de Octubre de 2005). *Código de Trabajo*. Obtenido de Art 3:
[//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_trabajo.pdf](https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_trabajo.pdf)
- EEOC. (2020). *eeoc.gov*. Obtenido de Discriminación por Raza y Color:
<https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-razacolor>
- EEOC. (2020). *EEOC.GOV*. Obtenido de Discriminación Por Origen Nacional:
<https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-origen-nacional>
- EEOC. (2020). *EEOC.GOV*. Obtenido de Discriminación por Religión:
<https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-religion>
- Ermer Efrén Valarezo Trejo. (02 de Marzo de 2019). *scielo.sld.cu*. Obtenido de Algunas consideraciones sobre la tipicidad en la teoría del delito: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000100331#B6
- Fernando Alvarado. (01 de abril de 2017). *El legado de José María Arguedas acercó al Perú*. Obtenido de <https://www.uch.edu.pe/uch-noticias/p/el-legado-de-jose-maria-arguedas-acerco-al-peru>
- Ferreira, Miguel A. V. (2008). *LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: HABITUS, ESTEREOTIPOS Y EXCLUSIÓN SOCIAL*. Obtenido de Universidad de Murcia :
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101716>
- Ferrer, C. (20 de julio de 2020). *Discriminación laboral: causas, tipos y prevención*. Obtenido de Grupo Atico34: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/>
- Francisca María Ferrando García. (26 de Marzo de 2020). *La circunstancia de parentesco en la tutela*. Obtenido de Relativización del vínculo de parentesco en las empresas familiares:
<file:///C:/Users/Usuaría/Downloads/5540-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9371-1-10-20200709.pdf>
- Grecia Guzmás Martínez. (11 de Junio de 2018). *Psicología y Mente*. Obtenido de División sexual del trabajo: qué es, y teorías explicativas: <https://psicologiymente.com/social/division-sexual-del-trabajo>

inquieta, b. s. (11 de Abril de 2020). *SOCIOLOGÍA INQUIETA*. Obtenido de LA DESIGUALDAD SOCIAL: DIFERENTES VISIONES DE LA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL EN LA SOCIOLOGÍA:
<http://www.xn--sociologainquieta-kvb.com/2020/04/estratificacion-social-desigualdad-y.html>

Ivonne Yenissey Rojas. (2015). *pensamientopenal.com.ar*. Obtenido de LA PROPORCIONALIDAD EN LAS PENAS: <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/11/doctrina42462.pdf>

Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí, Lina Sarmiento . (Junio de 2000). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral* . Obtenido de [//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf)

Jimmy Sambache. (25 de Marzo de 2019). *TEORÍA DEL DELITO*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/teoria-del-delito/>

JUAN ESTEBAN ESPINOSA SERRANO. (Diciembre de 2015). *repositorio.ufsq.edu.ec*. Obtenido de Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo: <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>

Juan Peña Aguirre. (2010). *SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL*. Obtenido de SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2961/1/td4414.pdf>

Kergoat, D. (2013). La división sexual del Trabajo. En Kergoat, *División sexual del trabajo y relaciones entre los sexos* (págs. 66,67-74).

Kerly Jacqueline Lucas-Marcillo. (13 de Octubre de 2022). *El poder punitivo del Estado Ecuatoriano y la proporcionalidad de la pena para el delito de sustancias*. Obtenido de Digital Publisher 593: <file:///C:/Users/Usuaría/Downloads/1437-Art%C3%ADculo-12730-1-10-20230114.pdf>

Kerly Jacqueline Lucas-Marcillo. (13 de Octubre de 2022). *El poder punitivo del Estado Ecuatoriano y la proporcionalidad de la pena para el delito de sustancias*. Obtenido de Concepto de Delito: [file:///C:/Users/Usuaría/Downloads/1437-Art%C3%ADculo-12730-1-10-20230114%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuaría/Downloads/1437-Art%C3%ADculo-12730-1-10-20230114%20(2).pdf)

Kerly Jacqueline Lucas-Marcillo1. (13 de Octubre de 2022). *El poder punitivo del Estado Ecuatoriano y la proporcionalidad de la pena para el delito de sustancias*. Obtenido de Digital Publisher 593: [file:///C:/Users/Usuaría/Downloads/1437-Art%C3%ADculo-12730-1-10-20230114%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuaría/Downloads/1437-Art%C3%ADculo-12730-1-10-20230114%20(1).pdf)

Kimberly Palmer. (02 de Septiembre de 2022). *Trabajo Éxito Laboral*. Obtenido de Lo que debes saber sobre la discriminación por edad: <https://www.aarp.org/espanol/trabajo/exito-laboral/info-2018/lo-que-debes-saber-sobre-la-discriminacion-por-edad.html>

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. (25 de Septiembre de 2012).

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec>. Obtenido de Art 45:

[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

[content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

LEY ORGANICA DE LOS CONSEJOS NACIONALES PARA LA IGUALDAD. (07 de Julio de 2014).

igualdadgenero.gob.ec. Obtenido de Art 3: [https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/11-Ley-Org%C3%A1nica-de-los-Consejos.pdf)

[content/uploads/2017/03/11-Ley-Org%C3%A1nica-de-los-Consejos.pdf](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/11-Ley-Org%C3%A1nica-de-los-Consejos.pdf)

Lic. Víctor Veloz Espeje. (Diciembre de 2006). *TESIS, CRITERIOS O JURISPRUDENCIA EN MATERIA LABORAL POR DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO*. Obtenido de

<https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/965/1/CONAPRED-049.pdf>

Lic. Víctor Veloz Espejel. (Diciembre de 2006). *TESIS, CRITERIOS O JURISPRUDENCIA EN MATERIA LABORAL POR DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO*. Obtenido de

<https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/965/1/CONAPRED-049.pdf>

Luis Alejandro Cendrero Uceda. (9 de Enero de 2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://docta.ucm.es/entities/publication/757e3265-74f7-4abc-adf3-e7c234e98b75>

Machicado. (2010). CONCEPTO JURÍDICO DEL DELITO. En J. Machicado, *CONCEPTO DE DELITO* (págs. 3-9). Bolivia: Apuntes Jurídicos®. Obtenido de Concepción jurídica del delito :

<http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/02/que-es-el-delito.html>

Manrique, R. G. (2004). Radbruch y el valor de la seguridad jurídica. *Vlex*, 261-286.

Manrique, R. G. (2004). Radbruch y el valor de la seguridad jurídica. *VLEX* , 261-286.

Marcos Antonio Espinoza Mina. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios*, 11-32. Obtenido de 3.7. Discriminación laboral: por discapacidad.

- MARCOS FRANCISCO DEL ROSARIO RODRÍGUEZ. (22 de Junio de 2011). *scielo.org*. Obtenido de LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL: NATURALEZA Y ALCANCES:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-89422011000100006
- María del Rosario Yepes. (7 de Marzo de 2022). *GOV.CO*. Obtenido de El Derecho al trabajo y el no a la discriminación: <https://www.inci.gov.co/blog/el-derecho-al-trabajo-y-el-no-la-discriminacion>
- María Laura Osta Vázquez. (01 de abril de 2021). *Revista de la Facultad de Derecho*. Obtenido de DOCTRINA: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652021000103114
- Merck Benavides Benalcázar. (Octubre de 2013). *EL dELito dE odio y la tutela del derecho a la igualdad y a la no discriminación*. Obtenido de <//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fiscalia.gob.ec/images/PerfilCriminologico/criminologico7.pdf>
- Mg. Fernando González Morales. (s.f.). *derechopedia.cl*. Obtenido de Libertad de Trabajo: https://derechopedia.cl/index.php?title=Derecho_a_la_libertad_de_trabajo&%2FLibertad_de_Trabajo=
- Michel Miné. (s.f.). *Los conceptos de discriminación directa e indirecta*. Obtenido de <https://studylib.es/doc/5044099/los-conceptos-de-discriminaci%C3%B3n-directa-e-indirecta-miche...>
- Milanovic, B. (17 de Febrero de 2022). *LETRAS LIBRES*. Obtenido de <https://letraslibres.com/economia/que-pensaba-marx-sobre-la-desigualdad-de-ingresos-en-el-capitalismo/>
- Mina, M. A., & Barzola, D. d. (15 de Enero de 2018). *Discriminación laboral en Ecuador*. Obtenido de Discriminación laboral: madres solteras: <//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Mina, M. A., & Barzola, D. d. (15 de Enero de 2018). *Discriminación laboral en Ecuador*. Obtenido de Discriminación laboral: madres solteras: <//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Morillo Muñoz, M. E. (2014). LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. En M. Muñoz, *Vademécum Laboral con Perspectiva de Género* (págs. 374-486). Loja.

Nacional, A. (03 de Febrero de 2014). *COIP*. Obtenido de Artículo 1: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf

Nacional, A. (Marzo de 2021). *COIP*. Obtenido de Artículo 176 : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf

Nacional, Asamblea. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Imprenta del Gobierno.

Nacional, Asamblea. (Noviembre de 2012). *Codificación del Código del Trabajo*. Obtenido de Artículo 547: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Nacional, Asamblea. (Febrero de 2021). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de Artículo 66, numeral 3 y 4: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Naciones Unidad Derechos Humanos Oficina de Alto Comisionado. (s.f.). *El derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación*. Obtenido de Derechos Humanos: //efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf

Natalia Fabeni, Editor at LinkedIn News. (2021). *LinkedIn*. Obtenido de Principales causas de discriminación laboral: <https://www.linkedin.com/news/story/principales-causas-de-discriminaci%C3%B3n-laboral-3993377/>

Nola Gómez Ramírez. (03 de Mayo de 2004). <https://www.corteidh.or.cr/>. Obtenido de ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PENAL: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06737-4.pdf>

OFCCP. (Septiembre de 2016). *DOL.GOV*. Obtenido de Discriminación por embarazo: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/factsheets/FACT_Pregnancy_Sept16_SP_AESQA508c.pdf

OIT. (12 de Mayo de 2003). *La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo*.

Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_306_SP/lang-es/index.htm

Olaechea, J. U. (Mayo de 1998). *El Bien Jurídico*. Obtenido de CATHEDRA - ESPÍRITU DEL DERECHO:

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/cathedra/1998_n3/el_bi_jur.htm#:~:text=El%20bien%20jur%C3%ADdico%20en%20Binding,%2C%20valor%20para%20la%20misma%20BB.

ONU MUJERES. (2020). Obtenido de Una remuneración igual por trabajo de igual valor:

<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>

Organización Internacional de Trabajo. (Enero de 2021). *ilo.org*. Obtenido de La discriminación en el trabajo:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Organización Internacional del Trabajo . (2017). *LA LIBERTAD DE SER UNO MISMO*. Obtenido de

<https://www.ilo.org/100/es/story/equality/>

Organización Internacional del Trabajo . (2017). *No discriminación e igualdad*. Obtenido de

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang-es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . (1 de Enero de 2021). *ilo.org*. Obtenido de

Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad:

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang-es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (29 de Junio de 1951). <https://www.ilo.org>. Obtenido de C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (25 de Junio de 1958). <https://www.ilo.org/>.

Obtenido de C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La igualdad de remuneración como solución a la*

discriminación basada en el sexo. Obtenido de [https://www.ilo.org/infostories/es-](https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction)

[ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction](https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction)

- Pérez, Pablo Ernesto; Deleo, Camila; Fernández Massi, Mariana. (s.f.). ¿cómo entran al empleo los jóvenes?
Revista Latinoamericana de Población, 69-84.
- Ramírez, N. G. (s.f.). *ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PENAL*. Obtenido de
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06737-4.pdf>
- Ramón de Villota. (11 de Abril de 2022). *vozpouli.com*. Obtenido de Derecho penal de autor y perspectiva de género: <https://www.vozpouli.com/opinion/derecho-penal-autor-perspectiva-genero.html#:~:text=El%20derecho%20penal%20de%20autor%20se%20basa%20en%20la%20conducta,y%20de%20su%20correspondiente%20sanci%C3%B3n>.
- Roberto Islas Montes . (2009). <https://biblioteca.corteidh.or.cr>. Obtenido de ANUARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL LATINOAMERICANO: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r23516.pdf>
- Rocha, L. Z. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Obtenido de Art 176:
[//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_con_judi_cód_org_int_pen.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_con_judi_cód_org_int_pen.pdf)
- Seguros DKV. (13 de Mayo de 2022). *¿Qué es la discriminación laboral? Causas, tipos y cómo enfrentarla*. Obtenido de <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/inclusion/discriminacion-laboral>
- TITE MUCHAGALO KLÉBER EFRAÍN. (Febrero de 2019). *EL ACOSO LABORAL COMO CONTRAVENCION EN EL CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL*. Obtenido de Derecho al trabajo: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9880/1/PIUAAB021-2019.pdf>
- Vicente Robalino Villafuerte. (Octubre de 2013). *La aplicabilidad judicial del delito de odio*. Obtenido de <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fiscalia.gob.ec/>
- Víctor García Toma. (03 de Marzo de 2021). *Benites, Vargas & Ugaz*. Obtenido de LA SEGURIDAD JURÍDICA: <https://www.bvu.pe/la-seguridad-juridica/>
- Worker gov. (2020). *Raza Color de Piel*. Obtenido de <https://www.worker.gov/es/race-color/>
- Youth Work. (s.f.). *Discriminación por Sexo - Ejemplo*. Obtenido de <https://www.eeoc.gov/es/youth/discriminacion-por-sexo-ejemplo>

11. Anexos

Anexo 1 Formato de encuestas y entrevistas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Tesis de Grado titulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de ENCUESTA, resultados que me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación jurídica.

Instrucciones: El problema está enfocado en analizar jurídicamente, doctrinariamente y comparadamente, el problema de la discriminación laboral, mirar de cerca las causas y las consecuencias que la provocan, para así poderla incorporar como delito dentro del código orgánico integral penal con una pena privativa de libertad, apoyándonos en el derecho comparado de otros países.

ENCUESTA

1. ¿Cree usted que existe una vulneración a derechos Constitucionales mediante conductas de discriminación laboral, producidas en el lugar de trabajo?
 - Si
 - No

Por qué _____

_____.

2. ¿Conoce Ud. a alguna persona que es víctima de discriminación laboral o si es el caso, Ud. ha sido víctima de discriminación Laboral?

- Si
- No

Por qué _____

_____.

3. ¿Dentro del derecho comparado, la legislación del Salvador, en su art 246 del código Penal, sanciona al delito de la discriminación laboral con una pena privativa de libertad de 6 meses a 2 años, está usted de acuerdo en que se incorpore la misma sanción dentro del Código orgánico Integral penal del Ecuador para el delito de Discriminación Laboral?

- Si
- No

Por qué _____

_____.

4. ¿Podría usted indicar las causas que genera la discriminación laboral?

- a) Discapacidad
- b) Edad (Jóvenes o Adultos mayores).
- c) Género (Hombre o Mujer).
- d) Origen nacional, raza o etnia.
- e) Mujeres en estado de Gestación.
- f) Creencias religiosas o políticas.
- g) Todas las anteriores.

¿Considera que hay otras causas? _____

5. ¿Indique las consecuencias que se generan por la discriminación Laboral?

- a) Depresión y Ansiedad.
- b) Se vulnera el bien jurídico protegido de la vida.
- c) Acoso Laboral
- d) Inestabilidad Económica.
- e) Nuevas Oportunidades de Trabajo

¿Considera que hay otras causas? _____

6. ¿Cree Ud. que se debería implementar a la discriminación laboral como delito dentro del Código Orgánico Integral Penal, con el fin salvaguardar los derechos constitucionales vulnerados por estas conductas discriminatorias dentro de un ambiente de trabajo?

- Si
- No

Por qué _____

Gracias por su colaboración.



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

ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Tesis de Grado titulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvese dar contestación al siguiente cuestionario de ENTREVISTA, resultados que me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación jurídica.

CUESTIONARIO

1. Dentro del entorno donde se encuentra la discriminación laboral. ¿Qué tipo de derechos cree Ud. que se vulneran con estas conductas discriminatorias hacia los individuos que conforman este ambiente laboral?
2. ¿Cree Ud. que la discriminación laboral puede provocar depresión y si no es trata a tiempo, podría afectar el bien jurídico protegido de la vida?
3. ¿Podría Ud. indicar las causas de discriminación que se generan dentro del entorno laboral?
4. ¿Conoce Ud. a alguna persona que es víctima de discriminación laboral o si es el caso, Ud. ha sido víctima de discriminación Laboral?

5. A partir de su conocimiento ¿podría Ud. indicar las consecuencias que genera la Discriminación Laboral?

6. ¿Cree Ud. que se debería implementar a la discriminación laboral como delito dentro del código orgánico integral penal, tomando en cuenta la normativa comparada de otros países, con el fin salvaguardar los derechos constitucionales vulnerados por estas conductas discriminatorias dentro de un ambiente de trabajo?

7. ¿Qué sugerencias daría usted, para solucionar el problema planteado?

Gracias por su colaboración.

Anexo 2 Noticia en medios de comunicación sobre los suicidios por acoso/discriminación laboral.

<https://www.metroecuador.com.ec/noticias/2022/10/19/esto-tiene-que-parar-el-acoso-laboral-le-arrebato-la-vida-a-interno-de-medicina-en-un-hospital-de-ambato/>

The screenshot shows a web browser displaying a news article on the Metro Ecuador website. The article title is "¡Esto tiene que parar! El acoso laboral le arrebató la vida a interno de medicina en un hospital de Ambato". Below the title is a sub-headline: "Su familia no descansará hasta que se haga justicia". The main image is a black and white photograph of a person covering their face with their hands. To the right of the article is a sidebar with a "PUBLICIDAD" section featuring a Papa John's advertisement for "2 pizzas familiares por \$23.98" and another advertisement for "EL LADO RICO DEL AMOR" with a "COMPRAR Y GANAR" promotion. The browser's address bar shows the URL, and the Windows taskbar at the bottom indicates the date as 16/02/2023 and the time as 22:02.

Anexo 3 Noticia de Discriminación laboral en el Municipio de Loja.

<https://www.lahora.com.ec/loja/autoridades-video-oficinas-municipales/>



Anexo 4 Certificado de traducción del Resumen ‘Abstract’.



ALICIA M. SUING OCHOA
ABOGADA/PERITO TRADUCTOR/MEDIADORA
MAT: 11-2015-270
CALIFICACIÓN PERITO N° 1238594
Cel: 0992851539 correo: amsuing@gmail.com

Loja, 25 de febrero del 2023

Yo, **ALICIA MARGARITA SUING OCHOA**, con cédula de identidad 1104506322, profesora de inglés con registro en la Senescyt 1008-11-1087914 y perito acreditado con número de calificación 1238594 certifico:

Qué tengo el conocimiento y dominio del Idioma Español e Inglés y que la traducción del resumen del trabajo de integración curricular titulado, **ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL** cuya autoría del estudiante Alisson Victoria Correa Ramirez, con cédula 1753155470, es verdadero y correcto así mejor saber y entender

Atentamente



**ALICIA
MARGARITA
SUING OCHOA**
Lic. Alicia Suing Ochoa

Activa
Ve a Cor

Anexo 5 Proceso laboral por discriminación laboral a por vestimenta.

CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR Sentencia No. 751-15-EP/21
Jueza ponente: Daniela Salazar Marín

Quito, 17 de marzo de 2021.

CASO No. 751-15-EP

EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR,
EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y
LEGALES,
EMITE LA SIGUIENTE

SENTENCIA No. 751-15-EP/21

Tema: La Corte Constitucional analiza los derechos al debido proceso en la garantía de motivación y a la tutela judicial efectiva en el marco de una acción de protección en la que se alegó la vulneración de derechos constitucionales de la abogada Tania Valentina Vásquez Abad, ante la negativa del Centro de Rehabilitación Social Sierra Centro Sur Turi-Cuenca para permitir su ingreso al Centro, con fundamento en su forma de vestir. La Corte analiza el mérito de la acción, la acepta y declara la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, al libre desarrollo de la personalidad, a acceder a servicios públicos de calidad, así como a presentar quejas y recibir respuestas motivadas.

Contenido

1. Antecedentes y procedimiento.....	2
1.1. Hechos que dieron origen a la acción de protección.....	2
1.2. Antecedentes procesales.....	2
1.3. Trámite ante la Corte Constitucional.....	3

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGU

[nLCB1dWlkOic0NTZkYzFmMS01YmMwLTRjOWEtOWMxOS1iNTM0Mzg5OTUxNWlucGRmJ3](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGU)

0=

Anexo 6 Oficio de designación del director del Trabajo de Integración Curricular.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

SECRETARIA GENERAL
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Presentada el día de hoy veintiuno de noviembre de dos mil veintidós, a las ocho horas con veintiocho minutos. Lo certifica, la Secretaria Abogada de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.

ENA REGINA
PELAEZ
SORIA

Firmado digitalmente
por ENA REGINA
PELAEZ SORIA
Fecha: 2022.11.21
11:08:06 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Loja, 21 de noviembre de 2022, a las 08H29. Atendiendo la petición que antecede, se designa a la Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc. Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, para que emita el informe de **estructura, coherencia y pertinencia del proyecto** titulado "ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL COIP" de autoría de el/la Sr./Srta. ALISSON VICTORIA CORREA RAMÍREZ; designación efectuada conforme lo establecido en el Art. 225 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja vigente, que textualmente en su parte pertinente dice: "**Presentación del proyecto de investigación.**" Director de carrera o programa, quien designará un docente con conocimiento y/o experiencia sobre el tema para que emita el informe de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto. **El informe será remitido al Director de carrera o programa dentro de los ocho días laborables, contados a partir de la recepción del proyecto...**"; NOTIFÍQUESE para que surta efecto legal.



MARIO ENRIQUE
SANCHEZ ARMIGOS

Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 21 de noviembre de 2022, a las 08H30. Notifiqué con el decreto que antecede a la Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc., para constancia suscriben:

GLADYS BEATRIZ
REATEGUI CUEVA

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc.
ASESORA DEL PROYECTO

ENA REGINA
PELAEZ
SORIA

Firmado digitalmente
por ENA REGINA
PELAEZ SORIA
Fecha: 2022.11.21
11:07:04 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA

Elaborado por: Lic. Nancy M. Jaramillo

C.C. Srta. Allison Victoria Correa Ramirez
Expediente de Estudiante
Archivo

Anexo 7 Informe de estructura u coherencia del Proyecto de Integración Curricular



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
INFORME DE ESTRUCTURA Y COHERENCIA DE PROYECTO DE TESIS
PREVIO AL TITULO DE ABOGADA

Señor

Dr. Mario Sánchez Armijos. Mg. Sc.

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD
JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LOJA.**

Ciudad.-

De mi consideración:

Dando cumplimiento a lo dispuesto por su Autoridad en la notificación de fecha 21 de noviembre del 2022, a las 08h29, donde dispone que emita informe sobre la estructura y coherencia del proyecto de tesis titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL"**, presentado por la postulante señorita **ALISSON VICTORIA CORREA RAMÍREZ**; y, dando cumplimiento con lo dispuesto en el Art. 226 del Reglamento de Régimen Académico UNL, 2021; y en armonía con la Guía para la Formulación del Proyecto de Investigación de Integración Curricular o Titulación; al respecto tengo a bien informarle lo siguiente:

1.- El trabajo versa sobre el Tema **"ANÁLISIS JURÍDICO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL."**, luego de la revisión y análisis del tema se determina que constituye un problema jurídico trascendente que amerita ser tratado en un trabajo de tesis previa la obtención del Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada.

Autora: **ALISSON VICTORIA CORREA RAMÍREZ.**

Docente Designado: Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva.Mg. Sc.

2.- En cuanto a la **Problemática**, Existe claridad en el objeto de estudio que será abordado en la ejecución del presente proyecto, el mismo que corresponde a una problemática de trascendencia jurídica e importancia académica, propias de una investigación jurídica de

tesis de pregrado, en la cual la postulante a través de un estudio de un marco teórico, tratando sobre lo jurídico y comparado presentara alternativas de solución al problema planteado, este problema jurídico social engloba el tratar de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del entorno laboral, promover mismas oportunidades laborales, erradicar discriminación por estado civil, raza género, sexo, condición social, física, económica, ideas religiosas o políticas etc., un lugar de trabajo sin discriminación alguna, así lo reconoce también el artículo 66 de la Constitución de la República, numeral 3, reconoce y garantizará a las personas, el derecho a la integridad personal que, entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia. El fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza. Las personas discriminadas se encuentran a menudo entre los más pobres entre los pobres y la pobreza es más grave entre las mujeres que en otros grupos discriminados. En el Informe se afirma que la discriminación genera una red de pobreza, trabajo infantil y trabajo forzoso y exclusión social; y agrega que *la eliminación de la discriminación es indispensable para cualquier estrategia viable tendiente a la reducción de la pobreza y al desarrollo económico sostenible*, por eso es sostenible implementar una pena privativa de libertad en el Código Integral Penal Ecuatoriano, ya que no existe una norma tipificada que lo establezca.; por lo tanto, lo que se propone realizar la postulante, se inscribe en el ámbito del Derecho Penal.

3.- En la **Justificación**, precisa los fundamentos que le incitan a la realización de este proyecto de investigación y da la razón de su relevancia y actualidad, además de la factibilidad de hacerlo por la existencia de fuentes documentales, doctrinarias y bibliográficas.

4.- Los **Objetivos**: Se propone un objetivo general y tres objetivos específicos. El objetivo general guarda relación con el título presentado para la investigación; y, los específicos están orientados a lograr el desarrollo del objetivo general, por lo que considero están perfectamente orientados. Mismos que con el desarrollo y ejecución de su trabajo de investigación lo llevará a verificarlos los objetivos propuestos e incluso la propuesta que pretende presentar.

5.- En cuanto a la **Metodología** constan expresamente determinados los métodos que va emplear en el proceso de investigación y las técnicas que a través de los instrumentos va aplicar para la recolección de su información de campo, determinando en forma explícita el proceso y su empleo para la obtención de la información jurídica doctrinaria, existiendo coherencia entre el orden científico del proyecto con la dimensión jurídica del problema planteado; de igual forma determina en forma correcta el universo y la muestra para la obtención de la información de campo que le permitirá comprobar sus objetivos y contrastar su hipótesis.

6.- En cuanto al **Marco Teórico**, la postulante presenta un Marco Teórico inicial relativo a la problemática planteada, aportando elementos de orden referencial, doctrinario, jurídico y comparado, que le servirán como eje fundamental para la ejecución del mismo y que serán debidamente fundamentados de conformidad a las categorías de su título.

8.- **Cronograma**: Está adecuado a los plazos necesarios para el desarrollo del trabajo investigativo, pues en el presente caso se han planteado siete meses, hasta la sustentación y grado oral, que en mi opinión es razonable.

9.- Presupuesto y Financiamiento: Éste se ajusta a la realidad económica actual.

10. Bibliografía: Constituye un referente inicial importante, la cual necesariamente deberá ser incrementada en el desarrollo del proyecto.

Conclusión: Por lo expuesto considero que el proyecto está bien estructurado y tiene coherencia con lo que pretende investigar la postulante; y se rige al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja. Consecuentemente me permito recomendar su aprobación.

Loja, 22 de noviembre de 2022.

**GLADYS BEATRIZ
REATEGUI CUEVA**
Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg. Sc.
DOCENTE CARRERA DE DERECHO UNL

Firma digitalizada por (22475) 0627503630363
Código:
Número de identificación (DNI) en Ecuador:
Identificación (ID) en Ecuador: 0627503630363
Fecha: 2022-11-22 21:47:56 -0500

Anexo 8 Certificado de aprobación por parte del director del Trabajo de Integración Curricular.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

**Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho**

Loja, 15 de marzo del 2023

CERTIFICACIÓN

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg. Sc.

DOCENTE TITULAR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO

Que el presente Trabajo de Integración Curricular, elaborado por la señorita Alisson Victoria Correa Ramírez, titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL"**, ha sido dirigido de acuerdo a los elementos que lo conforman la norma reglamentaria y guías para estructura del Informe final, así mismo se ha corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido y de acuerdo a la normas de graduación vigentes en el Art. 229 del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja 2021; y, de conformidad con el Art. 231 del citado Reglamento procedo acreditar y emitir satisfactoriamente el certificado de culminación del Trabajo de Integración Curricular, por verificar su fiel cumplimiento de conformidad al plazo establecido en el cronograma del Proyecto de Trabajo de Integración Curricular legalmente aprobado, puedo asegurar que la ejecución de la presente Trabajo de Integración Curricular se encuentra ejecutado en un **100%**, por lo que autorizo al autor que continúe con el trámite administrativo de aptitud legal y así logrese presentación ante el Honorable Tribunal de Grado, para la sustentación y defensa del Trabajo de Integración Curricular de conformidad con el Art. 235, 236, y 237 del Reglamento antes mencionado.

GLADYS BEATRIZ REATEGUI CUEVA
REATEGUI CUEVA

Firmado digitalmente por Gladys Beatriz Reátegui Cueva, DN: cn=GLADYS BEATRIZ REATEGUI CUEVA, o=UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, c=EC

**Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg. Sc.
DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Anexo 9 Declaratoria de aptitud del Trabajo de Integración Curricular por parte de la Decana de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa.



UNL
Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
SECRETARÍA GENERAL

Informe No. UNL-FJSA-SG-2023-1124
Loja, 6 de junio de 2023.

Ph.D.
Elvia Zhapa Amay.
DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.
Ciudad.

De mi consideración:

En atención a la sumilla inserta "A informe de la Secretaria Abogada", constante en la solicitud de la **Srta. CORREA RAMIREZ ALISSON VICTORIA**, de nacionalidad ecuatoriana con cédula N° **1753155470**, estudiante de la Carrera de Derecho, me permita informar lo siguiente:

Luego de haber verificado que la postulante ha presentado la documentación establecida en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL, la misma que contiene los siguientes requisitos:

1. Récord académico que contiene: matrículas de los períodos académicos cursados y el detalle de las asignaturas cursadas y aprobadas con su respectiva calificación, equivalencias y número de horas/créditos.
2. Certificado de haber cumplido con el número de horas de prácticas pre profesionales: laborales y de vinculación con la sociedad, según corresponda.
3. Certificado de aprobación del Nivel de suficiencia B1.
4. Certificado del director de trabajo de integración curricular o de titulación, de culminación y aprobación de la opción de titulación.
5. Certificado de Tesorería de no adeudar a la institución.

Considero que es pertinente que su autoridad declare en **APTITUD** a la **Srta. CORREA RAMIREZ ALISSON VICTORIA** con la finalidad de que continúe con los trámites correspondientes para su Título de **ABOGADA**.

Particular que pongo a su consideración, dejando a salvo su más ilustrado conocimiento,

Atentamente,

Dra. Ena Peñáz Sorio, Mg.Sc.
SECRETARIA ABOGADA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.

C.C. Expediente estudiante/
Carrera de Derecho.
Secretaría General

Elaborado por: Abg. Karina Rojas J.

DECLARATORIA DE APTITUD DE TITULACIÓN.

Ph.D.
Elvia Zhapa Amay,
DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.

RESUELVO:

Conocido el Informe No. UNL-FJSA-SG-2023-1124 de 6 de junio de 2023, por la Dra. Ena Regina Peláez Soría, Secretaria Abogada de la Facultad, en el que se establece que la **Srta. CORREA RAMÍREZ ALISSON VICTORIA** de nacionalidad ecuatoriana, con cédula No. **1753155470**, ha cumplido con los requisitos establecidos en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL en vigencia; me permito resolver:

Declaro la **APTITUD DE TITULACIÓN**, previa a la obtención del título de **ABOGADA** en favor de la **Srta. CORREA RAMÍREZ ALISSON VICTORIA**.

Notifíquese con el presente a la interesada.

Loja, 6 de junio de 2023.

Ph.D. Elvia Zhapa Amay,
**DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA,
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.**

C.C. **Correa Ramírez Allison Victoria**,
Carrera de Derecho,
Secretaría General
Expediente estudiantil.

Elaborado por: Abg. Karina Rojas J.



Anexo 10 Oficio de designación del Tribunal del Trabajo de Integración Curricular.



Universidad Nacional de Loja

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA
DERECHO

Presentada a los doce días del mes de junio del año dos mil veintitrés, a las dieciocho horas con diez minutos.- Lo certifico.- La Secretaria Abogada,

ENA REGINA PELAEZ SORIA
Firmado digitalmente por ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2023.06.13 08:04:43 -0500

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Loja, 12 de junio de 2023, a las 18H11.- En la Dirección de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, ante el Doctor Marlo Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc., Director de la Carrera de Derecho, compareció el/la señor/señorita Alisson Victoria Correa Ramirez, con el objeto de que se le designe el Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular, previa la obtención del título de Abogado/a. Al efecto, y de conformidad al Art. 236 del Reglamento de Régimen Académico el Señor Director de la Carrera de Derecho procede a nombrar el Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular, que se encuentra integrado por los señores: Dr. José Oswaldo Loaliza Moreno, Mg. Sc., Docente de la Carrera de Derecho, quien lo presidirá; Dr. James Augusto Chacón Guamo, Mg. Sc., y Abg. José Luis Ríos Zaruma, Mg. Sc., en calidad de miembros del Tribunal de Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular.- El Señor Director de la Carrera de Derecho dispone que para los efectos de ley, se proceda a notificar a los integrantes del Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular.- Terminada la presente diligencia, firman para constancia el señor Director de la Carrera y la Secretaria Abogada de la Facultad, que certifica.- NOTIFIQUESE, para que surta los efectos de ley que corresponden.



Dr. Marlo Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.,
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 12 de junio de 2023, a las 18H12.- Notifíquese con el decreto que antecede a los señores Miembros del Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular y a la postulante, personalmente y firman.



Dr. José Oswaldo Loaliza Moreno, Mg. Sc.,
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Dr. James Augusto Chacón Guamo, Mg. Sc.,
VOCAL



Abg. José Luis Ríos Zaruma, Mg. Sc.,
VOCAL

Srta. Alisson Victoria Correa Ramirez,
ASPIRANTE

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA

Elaborado por: Nancy [illegible]

072 - 545177
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa"
Castillo Letra "S" La Argelia, Loja - Ecuador

Página 1 | 1

Educamos para Transformar

Anexo 11 Certificación del honorable Tribunal de Grado.



CERTIFICACIÓN DEL HONORABLE TRIBUNAL DE GRADO

Loja, 01 de noviembre de 2023

En nuestra calidad de Tribunal Calificador del Trabajo de Titulación titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y COMPARADO SOBRE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL”**, de la autoría de la señorita **ALISSON VICTORIA CORREA RAMÍREZ**, previo a la obtención del título de Abogada, certificamos que se ha incorporado las observaciones realizadas por los integrantes del Honorable Tribunal de Grado, por tal motivo se procede a la aprobación y calificación del trabajo de integración curricular de grado y del artículo académico derivado de la investigación, en consecuencia se autoriza la continuación de los trámites pertinentes para su publicación, sustentación y defensa pública.

APROBADO



Dr. José Decides Loaira Moreno, Mg. Sc.
PRESIDENTE



Dr. James Augusto Chacón Guamo, Mg. Sc.,
VOCAL



Abg. José Luis Ríos Zaruma, Mg. Sc.
VOCAL