



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**ANÁLISIS DE LAS PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL
ESPACIO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR
PRIVADO, CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-
2017-0082 ARTÍCULO SEIS DEL MINISTERIO DE TRABAJO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA
REPÚBLICA**

AUTOR: PABLO EDUARDO OCHOA ULLOA

DIRECTOR: DR. FAUSTO BARRERA BRAVO MGS.

CUENCA - ECUADOR

2020

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

ANÁLISIS DE LAS PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO, CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2017-0082 ARTÍCULO SEIS DEL MINISTERIO DE TRABAJO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

AUTOR: PABLO EDUARDO OCHOA ULLOA

DIRECTOR: Dr. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO Mgs.

CUENCA- ECUADOR

2020

Yo me gradué en los 50 años de La Cato! ... y sostuve la Universidad

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mi esposa Verónica, a mis hijos Ana Paula, Juan Andrés y Martina 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.

A mis padres, hermanos y sobrinos, en especial a mi hermana Paola gracias por todo el apoyo brindado en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Son la mejor familia.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis Padres Hilario y Claudia por ser el principal motor para cumplir este sueño, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a los docentes de la facultad de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca Modalidad a Distancia, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial, al master Fausto Barrera tutor de mi proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente gracias.

Incomparablemente gratitud a mi esposa Verónica, por su apoyo, paciencia incondicional a lo largo de estos años de formación académica, esto es para nuestra bella familia.

INDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
INDICE	III
RESUMEN	1
PALABRAS CLAVES	1
ABSTRACT	2
KEYWORDS	2
Introducción	3
CAPITULO I.	7
1. El derecho al trabajo y la discriminación laboral en el ecuador	7
1.1 El derecho laboral en el ecuador	7
1.1.1. Historia de derecho laboral	10
1.1.2. El contrato de arrendamiento de servicios en la antigüedad ... 11	
1.1.3. La relación laboral en la época medieval	12
1.1.4. La relación laboral en el periodo de la ilustración	13
1.1.5. El capitalismo y el surgimiento del Derecho del Trabajo	14
1.1.6. Evolución y etapas del derecho del trabajo	16
1.1.7. Panorámica nacional actual del derecho de trabajo	17
1.1.8. Marco normativo	17
1.2. La discriminación laboral en el Ecuador	20
1.2.1. Hechos históricos relevantes	22

1.2.2. Definición.....	23
CAPITULO II	24
2. Formas de erradicar la discriminación laboral en el Ecuador.....	24
2.1. Discriminación por enfermedad o discapacidad	24
2.1.1 Protección y garantías contra la discriminación con personas con discapacidad.....	25
2.1.2 Ley Orgánica de Discapacidades.	26
2.1.3 Garantías y protección normativas con una mirada hacia el derecho a la igualdad.	28
2.1.4 Principios de igualdad dentro del ámbito constitucional ecuatoriano para las personas con discapacidad.	29
2.2 Discriminación a la mujer embarazada.....	30
2.2.1. Breve análisis de la constitución ecuatoriana, respecto a la discriminación de la mujer embarazada.	31
2.2.2. Alusión al Código de Trabajo respecto a este tema.	32
2.2.3. Ley Orgánica para la justicia laboral y del reconocimiento del trabajo en el hogar.....	33
2.2.4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	34
2.2.5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	35
2.3 La discriminación por la edad.	36
2.3.1 Análisis de la normativa nacional.....	36
2.3.2 Referencia del C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm., 111) dictado por la OIT.....	37

2.3.3 Proyectos de inclusión más famosos planteados en el marco de la unión europea.	38
2.4 Discriminación laboral por género.	39
2.4.1 Garantías consagradas en la constitución de la república y en cuerpos infra constitucionales.	40
2.4.2 Alusión a la declaración universal de los derechos humanos. .	42
2.5 Discriminación laboral por orientación sexual.	43
2.5.1 Políticas públicas relacionas con la comunidad LGTBI nacional e internacional para la no discriminación.	44
Capítulo III	48
3. Analizar los derechos laborales fundamentales del trabajador violentado, en relación al incumplimiento de la normativa ministerial no. MDT-2017-0082, artículo seis.	48
3.1 Análisis general del acuerdo ministerial No. MDT2017-0082.	48
3.1.1. Discriminación laboral: por la desvalorización de habilidades, aptitudes estigmatización y estereotipo negativos.	49
3.1.2 Discriminación laboral: por la divulgación de intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.	51
3.1.3. Discriminación laboral: La intimidación y hostigamiento.	53
3.1.4. Discriminación laboral: La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.	54
3.1.5. Discriminación Laboral: Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.	56
3.1.6. Discriminación Laboral: La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.	57

3.1.7. Discriminación laboral: Agresiones verbales, físicas basada en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad de género, vivir con VIH, o cualquier otra distinción personal o colectiva	58
3.1.8. Discriminación laboral: dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	62
Bibliografía	63
ANEXOS.....	70

RESUMEN

Esta investigación trata sobre el análisis del artículo seis que se refiere a la normativa de discriminación en el espacio laboral de los trabajadores en el sector privado, contenidas en el acuerdo ministerial ochenta y dos del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de determinar la situación actual.

El enfoque cualitativo ayuda en la revisión de fuentes bibliográficas, ley, normativas y acuerdos ministeriales con relación al tema de estudio, el método facilita la selección de literatura sustento del trabajo, sirve para la clasificación literaria y para esquematizar los resultados de la investigación, con el apoyo de las técnicas de observación se investigó y se evidenciaron que existe discriminación en el espacio laboral de los trabajadores en el sector privado, violentando el Acuerdo Ministerial ochenta y dos, artículo seis.

PALABRAS CLAVES: EMPLEO, PERSONAL, DISCRIMINACION, MINISTERIO, ACUERDO, IGUALDAD.

ABSTRACT

This investigation deals with the analysis of Article 6 which refers to the regulations on discrimination in the labor space of workers in the private sector, contained in ministerial agreement eighty-two of the Ministry of Labor, to determine the current situation.

The qualitative approach helps in the review of bibliographic sources, laws, regulations, and ministerial agreements concerning the subject of study, the method facilitates the selection of literature supporting the work, serves for literary classification and for outlining the results of the research, with the support of observation techniques it was investigated and it was evidenced that there is discrimination in the labor space of workers in the private sector, in violation of Ministerial Agreement eighty-two, article six.

KEYWORDS: EMPLOYMENT, PERSONNEL, DISCRIMINATION, MINISTRY, AGREEMENT, EQUALITY.

Introducción

El presente trabajo investigativo nace de la necesidad de demostrar la situación de los trabajadores ecuatorianos y la vulnerabilidad a los que están sujetos a causa de actos discriminatorios ejecutados de forma directa por los empleadores o por parte de las personas que se encargan en estructurar los lugares de trabajo para su desempeño laboral. Pese a que este acto segregacionista se encuentra presente en muchos momentos de la vida de los seres humanos, antes y durante el ejercicio laboral se encuentra presente de diversas maneras, siendo principalmente el género femenino quien mayor discriminación tiene.

A efectos de erradicar la discriminación laboral, a nivel del país se incorporó la normativa mediante Acuerdo Ministerial ochenta y dos emitido por el ministerio de trabajo, el cual establece la normativa contra la discriminación en los espacios laborales. Al respecto, el artículo seis fue creado con el objeto de crear igualdad de condiciones en los espacios laborales, para los géneros tomando en consideración sus aptitudes y/o habilidades mas no por su aspecto, condición, edad y otras características como el género, etnia, edad, orientación sexual, política, religión, situación de salud, que para su espacio sea el más adecuado para desempeñar sus labores.

Hechos como la desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos, la divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos, por estos motivos se ha creado esta normativa en contra de la discriminación en espacios laborales para la protección de los más vulnerables al momento de ejercer sus labores.

Dentro de la normativa ecuatoriana la discriminación laboral es un problema arraigado en la sociedad ya que el mismo humano se ha encargado de poner barreras en las clases sociales, la bandera política son los factores que inciden en la denominación de la sociedad en general.

Discriminación. (Derecho Laboral) Toda distinción, exclusión o preferencia fundada en la raza, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social que tenga por efecto destruir „o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o de profesión (Con. num. 111 de la O.I.T., 1958)

Es claro el concepto de discriminación en el ámbito laboral no se puede excluir a ninguna persona bajo ningún concepto, en caso de que sucediere la discriminación en el espacio laboral, la normativa actual ecuatoriana ampara los intereses de los ciudadanos

Para entender con claridad este acuerdo No. MDT-2017-0082 artículo seis en este trabajo analizaremos la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral ya que en nuestro país se vulnera los derechos de los trabajadores pese a existir un acuerdo ministerial que prohíbe la discriminación en los espacios laborales el cual transcribo textualmente para sacar las conclusiones del incumplimiento en el Ecuador.

En el Ecuador pese a existir el Ministerio de Trabajo, Código del Trabajo, normativas y acuerdos ministeriales, se observan problemas que evidencian la falta de cumplimiento a las leyes y existe la vulneración de los derechos y discriminación de los trabajadores.

En el ámbito del derecho laboral, se analizará la efectividad de la normativa del ministerio de trabajo del artículo seis en el sector privado, del acuerdo ministerial ochenta y dos el cual prohíbe la discriminación en el espacio laboral, la desvalorización de habilidades aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos, la divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual, la intimidación y hostigamiento, la segregación ocupacional y abuso en actividades operativas, asignar tareas no acordes a la discapacidad,

formación, discriminación en procesos de ascensos laborales, coerción a la libertad de expresión cultural, agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva, determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria, con estos antecedentes tenemos claro que a pesar de existir entes sancionadores y reguladores en el plano laboral no se están realizando controles para el cumplimiento del mismo.

La clase obrera ecuatoriana ha luchado atreves del tiempo para obtener igualdad, estabilidad laboral, sin embargo, se encuentran falencias que transgreden los derechos de los trabajadores.

La desvalorización de habilidades, aptitud, estigmatización y estereotipos negativos dentro del ámbito laboral privada y pública, llegan a consecuencias discriminatorias en todo el plan social para poder conseguir trabajo.

En nuestro país desde hace varios años no se ha podido comprender la legislación laboral sufriendo algunas modificaciones, afectando directamente a la única fuerza del pueblo que es el trabajador, en nuestra Constitución se garantiza de una forma absoluta el derecho del trabajador siendo una fuente absoluta de realización personal y fuente de ingresos para la familia.

De esta manera este trabajo investigativo analiza la problemática por el incumpliendo del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, del artículo seis, el motivo de este trabajo fue investigar la vulneración del derecho de los trabajadores en el espacio laboral en nuestro país irrespetando el del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082.

La importancia que tiene la discriminación en el espacio laboral en nuestro país es motivo de estudio y justificación del presente trabajo de investigación

ya que a pesar de normativas existentes no se da el debido cumplimiento por parte de los empresarios en nuestro país, en la actualidad la importancia de la no discriminación en el espacio laboral es tema de debate social influyendo en la igualdad de género en todos los ámbitos laborales, por tal motivo esclareceremos sobre la discriminación en el espacio laboral .

El naciente trabajo investigativo verifico la normativa vigente y su inmediata aplicación en benéfico de la clase trabajadora del ecuador, visualizando que ya existen normativas inscritas en el registro oficial de inmediata aplicación y con el de Ministerio de Trabajo.

Dentro de los objetivos Analizaremos si los empleadores cumplen con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 del Ministerio de Trabajo, en lo referente a la erradicación de prohibiciones de discriminación en el espacio laboral a los trabajadores en el sector privado.

Conceptualizamos el marco teórico doctrinario del derecho laboral, la discriminación en el espacio laboral, la desvalorización de habilidades y aptitudes de los trabajadores; la estigmatización y estereotipos negativos de los mismos, la divulgación negativa de la intimidad corporal y orientación sexual diversa de los trabajadores con fines peyorativos o discriminatorios.

Especificaremos las prohibiciones que conllevarían a la no discriminación al trabajador en su espacio laboral con el respectivo análisis de cada una de ellas, analizar los derechos laborales fundamentales violentados, del trabajador, en relación al incumplimiento de la normativa ministerial no. MDT-2017-0082, artículo seis.

Para finalizar el presente trabajo investigativo se verificará si se respeta el Acuerdo Ministerial MDT-2017-082, del ministerio de trabajo, y si ha conseguido erradicar la discriminación en el espacio laboral en contra de los trabajadores en el ecuador.

CAPITULO I.

1. El derecho al trabajo y la discriminación laboral en el ecuador.

1.1 El derecho laboral en el ecuador.

El derecho laboral surge con la imperiosa necesidad de cambio, de igualdad, de justicia y sobre todo de protección a la parte objetivamente más débil dentro de la ración laboral que son los trabajadores. Anteriormente esta disciplina jurídica fue parte de la normativa civilista y fueron varios factores que confluieron para que se dé el surgimiento del derecho laboral como disciplina autónoma e independiente.

Dentro de nuestro territorio aún se encuentra en aras de desarrollo, pues en los últimos años se han género varias reformas, sin embargo, hablando de sus inicios como tal, estos datan del siglo XIX y del siglo XX.

Para empezar, es menester señalar algunos datos históricos relevantes para el desarrollo del tema:

- En el año 1830 nuestro país pasa a desvincularse de la gran Colombia formándose la república del ecuador, un estado nuevo e independiente, no existía una ley específica relacionada con el tema laboral; se conoce que se aplicaban las siguientes normas relacionadas con el tema; 1) la ley de la policía encargada de velar por el trabajo de campo, 2) la ley inglesa que promulga que la jornada laboral debe durar 44 horas, esta ley se mantuvo hasta el siglo XX en nuestro país. Se puede observar que las condiciones de la clase obrera se mantuvo intacta, sus condiciones de trabajo no mejoraron sino las más de las veces se vieron afectadas. (Historia Laboral del Ecuador, 2005)

En esta época el Ecuador como país naciente tenía normas establecidas y marcadas por la época y las leyes de la corona de la época, pero esto fue marcado en la historia de los derechos de los trabajadores.

- Un ápice muy importante que generó un antes y después fue la revolución Juliana que se llevó a cabo el 9 de julio de 1925, en donde por vez, se habló de una mejora de las condiciones de la clase obrera, se dictó la legislación laboral relacionada a temas como: contrato individual, duración máxima de la jornada del trabajo, descanso semanal, prevención de accidentes, trabajo de mujeres y menores, protección de la maternidad, jubilación, montepío civil, ahorro y cooperativa, sentándose las bases del primer código de trabajo ecuatoriano. (Pro, 2014)

En esta parte de nuestra marcada historia se manifiesta ya un comienzo en beneficio del trabajador sentándose ya precedentes para formalizar el primer código de trabajo ecuatoriano.

- En el año de 1929 la Asamblea Constituyente fija por vez primera entre sus lineamientos parámetros que regularan a los trabajadores, estableciéndose varios derechos socio-laborales.

En el año de 1929 se nota ya el interés político-social por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores mejorando los derechos y las obligaciones de los mismos.

- En el año de 1937 se dan los primeros pasos para la creación del primer código de trabajo, en donde se recogió los preceptos proclamados dentro de la revolución Juliana y post-Juliana, solo por mencionar algunos cambios que serían latentes fueron: creación de

una verdadera jornada laboral, fomentándose horarios accesibles y un trato más humanitario, otro beneficio palpable fue que se creó la caja de pensiones; esta ley generaría el mejoramiento de la clase obrera, artesana y trabajadora. (Historia Laboral del Ecuador, 2005)

Tras la revolución juliana se generan mejoras para los obreros, creando una jornada laboral, y algo que hasta la fecha tenemos presente una caja de pensiones, esto si en beneficio claro de los empleados al momento de jubilarse.

- Finalmente, por decreto de 5 de agosto de 1938 se da finalmente la creación del código de trabajo ecuatoriano, tras varios años en pugna y desarrollo.

Con todos los antecedentes históricos el 5 agosto de 1938, nace ya el código de trabajo ecuatoriano y se deja atrás ya épocas marcadas de lucha de los empleados buscando siempre beneficios colectivos.

- En la década de los 40 de igual manera se siguieron implementando disposiciones aparentemente favorables para los trabajadores, digo aparentes porque en la práctica muchas veces no se llevaban a cabo y quedaban tan solo en letra muerta, estas disposiciones eran: pago de decimos, pago de utilidades, creación de Instituciones, etc. Todo esto motivado por la clase se trabajadora que se reveló contra la oligarquía generándose constantes levantamientos. (Cepeda, s.f.)

En esta época como ya mencioné, se generaron levantamientos sociales en contra de la oligarquía exigiendo ya beneficios para los trabajadores como decimos, utilidades etc.

- Finalmente en los 90 otra época convulsionada de la historia, se generaron cambios significativos que son necesario traer a colación, en primer lugar las mujeres pasan a formar parte del rol protagónico en el marco de las relaciones de trabajo, pues al ser discriminadas por muchos años por fin se trata de generar un trato igualitario, bajo las mismas condiciones que los varones; también otro punto de relevancia es que se da la creación del ministerio de trabajo y que los movimientos indígenas empiezan a florecer y a exigir en las reformas jurídicas, sociales y desde luego laborales. (Cepeda, s.f.)

Todo lo señalado anteriormente a manera de recordéis, se lo ha establecido para tener en cuenta el proceso evolutivo que tuvo en sus inicios el derecho laboral ecuatoriano, el que se ha ido moldeando al pasar de los años y de acuerdo a la realidad socio política de la época, siempre influenciada por el acontecer internacional.

1.1.1. Historia de derecho laboral.

Se habló ya del desarrollo que tuvo el derecho laboral en nuestro país, ahora en el ámbito internacional no varió mucho nuestra realidad pues nuestro país es tan solo un reflejo de los acontecimientos ocurridos a lo largo del globo.

Por varios siglos se generó una relación vertical netamente patriarcal entre trabajadores y empleadores, los modelos imperantes y más conocidos en la antigüedad eran la esclavitud y el feudalismo, dentro de los cuales se menoscaban los derechos de forma inhumana.

Respecto a la esclavitud, es la relación más cruel que se ha conocido; al respecto Mauro Facundo Funes Oviedo dice: “la esclavitud como una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas más sutiles. (Romero, 2010)

En esta relación asimétrica y desmedida los esclavos fungían como cosas, como productos de venta, de importación y exportación; fue una práctica común a lo largo de los siglos generados en el continente africano, europeo y posteriormente en América

Hablando del segundo, en el sistema feudal los monarcas repartieron tierras entre la aristocracia para que velaran por la seguridad y la explotación de sus terrenos, en los cuales la clase campesina encargada del trabajo duro, por compensación de su tarea recibía un pago minoritario; este tipo de relación imperó durante décadas no solo en Europa, sino alrededor del globo. (Romero, 2010)

1.1.2. El contrato de arrendamiento de servicios en la antigüedad.

Las primeras formas contractuales de arrendamiento de servicio datan de tiempos remotos y es que en el antiguo Imperio Romano ya se habían creado ciertas figuras jurídicas que tienen ciertas características semejantes a los contratos actuales, entre estas precarias figuras sobresalen las siguientes:

- **Contrato denominado locatio conductio operaru:** el cual consistía en entregar una cosa con cargo a restituirla; por ejemplo, se podía otorgar un fundo, una vivienda, un esclavo, etc. para que el trabajador realice ciertas actividades o cumpla con un trabajo determinado y luego de finalizarlo debía devolverlo según las condiciones que se haya acordado con el contratante, este tipo de tareas eran encomendadas no a esclavos sino a “hombres libres” de escasos recursos económicos. (Fuster, 2015)

En esta relación el trabajador se conocía como “locador” y el empleador como “conductor”, este tipo de contratos sirvió de modelo para que otras legislaciones occidentales lo tomaran como referencia y lo replicaran en su normativa, tal es el caso de Francia que lo recopiló dentro de su *Code civil français* de 1804. (Fuster, 2015)

-Contrato locatio conductio operis: también conocido como contrato de ejecución de obra, surge en forma posterior al anteriormente nombrado, para que se pueda entender este tipo de actividad serían aquellos trabajos que implican un resultado en concreto como un artesano que es requerido para realizar piezas de cerámica para adornar un inmueble. (Fuster, 2015)

Como se puede observar se visualiza cierta semejanza con el actual contrato por obra cierta que tenemos dentro de nuestra legislación, para muchos autores como Antonio Ortega Carrillo de Albornoz, este fue el modelo de referencia para algunos de los actuales contratos.

1.1.3. La relación laboral en la época medieval.

Tras la caída del Impero Romano de Occidente surge la época medieval, el periodo post Romano estuvo influenciado primordialmente por la iglesia católica renaciente, que empezaba a tomar poderío en varios aspectos de la vida social y de manera determinante en la economía y política.

El régimen de trabajo en la época medieval, se vio marcado por el apareamiento de la servidumbre, que tuvo sus inicios conjuntamente con el régimen feudal. Los señores feudales ejercían poder absoluto sobre sus vasallos, generalizándose una tendencia de centralización de los poderes tanto públicos como privados sobre ellos, para entender ese modo de organización política podemos decir que consistía a breves rasgos en lo siguiente: el señor feudal entrega un fundo a sus vasallos y esto le debían a su superior obligaciones y pago de tributos. (GARCÍA, 2007)

Para este entonces los esclavos pasaron a ser considerados como empleados, figurando legalmente como trabajadores a cuenta propia “aparentemente libres” pero sometidos al patrono. (GARCÍA, 2007)

Con este avance se da la aparición de los gremios, que eran asociaciones económicas en las que se agrupaban trabajadores que poseían

el mismo oficio, podría decirse que son los antecedentes de los actuales sindicatos de trabajadores y se estructuraban de forma jerárquica de esta forma: maestros, oficiales, aprendices, que buscaban entre algunas cosas que haya igualdad entre los comerciantes y que las ganancias serán parejas. (<http://gremedieval.blogspot.com/>, 2013)

Otro punto de relevancia, es que históricamente en la época medioeval el rol de las mujeres desempeñó una labor importante y es que estas empezaron a tomar partida dentro de algunas laborales que usualmente eran destinadas únicamente a los hombres, claro está que trabajaban por un sueldo irrisorio en condiciones bastante deficientes, pero sin lugar a dudas eran un avance para la época.

1.1.4. La relación laboral en el periodo de la ilustración.

El período de la Ilustración también conocido como época de las luces que corresponde al siglo XVIII marcó unos antes y después para la historia en general y desde luego para las relaciones laborales, al presentarse varios avances en beneficio de los trabajadores.

Y no es que solo en este campo las cosas mejoraron, sino que también se impulsa por vez primera la importancia de los derechos humanos en iguales condiciones, la igualdad de oportunidades, el capitalismo en conjunto con la económica de mercado, se da un papel protagónico a la ciencia, salud y tecnología, etc.

De igual forma, en esta etapa de la historia se termina la sociedad estamental impregnada desde el feudalismo y reluce una nueva clase social que será la que absorberá el poder político y económico, la burguesía.

En materia laboral, surgen nuevas y variadas formas contractuales y se desplaza las antiguas relaciones disparejas, se abolen las regulaciones existentes y ya se habla de un trabajo libre y autónomo, además de ello se establece el trabajo asalariado como parte de la actividad socioeconómica. (Romero, 2010)

Un contrato que trascendió y que se llevó a cabo a *prima fatie* en España, fue conocido como "asiento de aprendizaje", en el que participaban en su mayoría niños y adolescentes, cuyo intervinientes tenían los nombres de aprendiz y maestro, para denominar al trabajador y empleador en su orden, este modo contractual trascendió en Europa y se hizo muy popular en el siglo XVII, a pesar de las críticas que trajo consigo. (Romero, 2010).

1.1.5. El capitalismo y el surgimiento del Derecho del Trabajo

Después del feudalismo, surgió un nuevo régimen social, conocido como capitalismo, que hasta nuestros días persiste. La esencia de este no varió de los regímenes preexistentes, pues a vista de muchos solamente se dio un cambio de nombre; pues la desigualdad siguió existiendo hasta empeoró, sin modificarse las condiciones de vida para los más vulnerables.

Sin embargo, se debe anotar los puntos más sobresalientes del surgimiento de esta irrupción histórica, que inicia en el siglo XVIII; siendo varios detonantes que complotaron para su apareamiento.

Entre ellos: la Revolución Francesa de 1789, por medio de la cual se abolió la monarquía absolutista de Luis XVI, ciudadanos cansados de la arbitrariedad y tiranía del poder feudal, se rebelaron contra su régimen; configurándose el advenimiento de un gobierno republicano y liberal, haciéndose famoso en todo el globo el lema promulgado por este movimiento social que fue: "libertad, igualdad y fraternidad." (Gibert, 2018)

Teniendo un impacto positivo para la sociedad europea tan golpeada por la aristocracia, a raíz de la Revolución Francesa se concibe el desarrollo de los derechos humanos, entre los derechos que sobresalen tenemos: libertad de propiedad, seguridad y resistencia a la represión. (Serkovic, 2016)

Otro detonante, fue la revolución Industrial llevada a cabo en Gran Bretaña, con la cual se deja atrás el trabajo artesanal y la agricultura y se implementan novedosas formas de trabajo, generándose cambios tecnológicos, socioeconómicos y culturales de importancia.

Este nuevo modelo de vida, trajo consigo el desarrollo industrial, aumento de productividad, inicio del comercio internacional, urbanización de los territorios y avances significativos en el área de la salud, por mencionar algunos.

Respecto al surgimiento del derecho laboral como disciplina independiente, se da en medio de un capitalismo naciente que arrastraba consecuencias de regímenes pasados y es que perduraban los malos tratos a los trabajadores, quienes continuaban trabajando por bajos salarios, largas y extenuantes horas de trabajo, precarias condiciones de higiene y salubridad.

Por todo lo señalado los trabajadores se manifestaron realizando reclamos colectivos, surge entonces como una forma de regular la desigualdad existente en la asimétrica relación laboral, como fin a las arbitrariedades de la época.

Entre los siglos XIX y XX se dieron grandes avances y se logró la separación del derecho laboral del ámbito civil, implantándose en la rama constitucional, siendo pioneros México y Alemania. (Pro, 2014).

1.1.6. Evolución y etapas del derecho del trabajo.

Históricamente fueron tres etapas que marcaron la construcción del derecho laboral actual, concordante con esta teoría el jurista Guillermo Boza establece que: esta clasificación se debe a la reacción del estado frente a la problemática social de los derechos laborales; las etapas serán las siguientes:

1) Primera etapa: la prohibición.

En esta primera etapa, se mantuvieron las leyes dictadas en el siglo XIX, leyes arcaicas y retrogradadas, en donde se promulgaba la prohibición de cualquier tipo de organización social representada por trabajadores (sindicatos), ya que de existir estas serían sancionadas penalmente. (Pro, 2014)

En este espacio de tiempo, el estado no actuaba normativamente para favorecer al trabajador como la parte débil de la relación y había inexistencia de los derechos laborales.

2) Segunda etapa: la tolerancia.

En este periodo de tiempo, los sindicatos pasan a tomar protagonismo en la vida política y ni se diga en el ámbito laboral, empiezan a ser reconocidos a nivel del gobierno y a dejar de perseguirlos.

Su objetivo era que se cambien las condiciones de trabajo, trayendo consigo una respuesta positiva por los estados conocido como "heterocompositivo", que no es más que la repuesta del burgomaestre en favor del proletariado para garantizar el orden social y la continuidad del sistema que se veía amenazada por las constantes movilizaciones de los trabajadores que irrumpían el libre desarrollo político. (Pro, 2014).

3) Tercera etapa: el reconocimiento.

El punto culminante se da en esta última etapa en donde se reconocen los derechos de los trabajadores, derechos inherentes a un salario acorde al trabajo realizado, simplificación de la jornada laboral, prevención y reacción de la acción de trabajo, entre otros. (Pro, 2014)

1.1.7. Panorámica nacional actual del derecho de trabajo.

Nuestro derecho laboral, todavía se encuentra en aras de desarrollo, hay mucha tela por cortar y es que en el Ecuador cada cierto tiempo ya sea por conveniencias del gobierno de turno o para satisfacer las necesidades que se presentan por los cambios sociales, se modifican, renuevan o implementan leyes, que al poco tiempo vuelven a cambiarse.

Si bien es cierto que no solo nuestro país ha venido desarrollando de a poco la normativa laboral, esto es tan solo una consecuencia de lo ocurrido en toda Latinoamérica que a diferencia de Europa siempre hemos tenido un retardo en cuanto al desarrollo jurídico, se refiere.

En los últimos años se han generado un sin número de reformas y además de ellos se ha dado la reapertura de nuevas leyes alineadas al derecho laboral, las cuales desarrollaremos a posteriori.

1.1.8. Marco normativo.

Como una síntesis histórica, el año de 1938 se dicta el primer código de trabajo ecuatoriano, que ha sufrido un sin número de modificaciones, siendo la última la que se llevó a cabo en el año 2015.

En 1970 se da la creación del IESS publicado en Registro Oficial No. 15 en sustitución de la Caja Nacional del Seguro Social, siendo importante mencionar la creación de este ente público pues está íntimamente vinculado con el derecho laboral; este sistema tiene por objetivo generar diferentes tipos

de servicios de forma gratuita y en general asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que las proteja en casos de necesidad, desempleo y jubilación; en el año 1942 se da la creación de la Ley de Seguridad Social, cuya última reforma se dio en el año 2011. (PONCE, 2015)

Continuando con la cronología normativa, vamos a tomar como punto de referencia el año 2008, en donde pasamos a ser un estado constitucional de derechos y justicia, en donde se implanta la supremacía de nuestra carta magna por encima de otras leyes, de igual forma los tratados internacionales de derechos pasaran a tener igual importancia y validez.

Dentro de la Constitución actual, se hayan sitios algunos artículos de relevancia para el presente estudio, tales como:

- Capítulo Segundo de los Derechos del Buen vivir, en la Sección Octava: Artículo 33, que establece el Derecho al Trabajo y la tutela garantista por parte del estado.
- Capítulo Quinto de los Sectores Estratégicos, Servicios y Empresas Públicas de la Sección Tercera, Artículos 325 al 333 relacionados con las formas de trabajo y su retribución.

Para mitigar la crisis económica y con el fin de crear nuevas fuentes de trabajo en el año 2010 se da la creación del Código de la Producción, que también contiene disposiciones de índole laboral.

Posteriormente en el año 2015, se crea la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo.

En el año 2017, con el objetivo de mitigar la discriminación en el ámbito laboral se crea el Acuerdo Ministerial ochenta y dos, del Ministerio de Trabajo

sobre la normativa para la erradicación de la discriminación en la selección de personal.

Adicional es importante mencionar la creación de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, inscrita en el registro oficial el 19 de junio de 2020, con intención de poder mitigar la crisis que se está generando en el Ecuador por esta pandemia que está afectado a todo el mundo, esta ley humanitaria en su artículo uno menciona que fue creada `para reactivar la economía y producción en todo el territorio del ecuador e intentar mantener el empleo.

Importante señalar que esta normativa fue creada por el gobierno con la intención de ayudar a la sociedad en general y permitir que la gente mantenga sus puestos de trabajo, pero no fue así ya que toda esta ley fue creada en favor del gobierno, lastimando siempre a la clase obrera iniciaremos hablando de la reducción de sueldos a los servidores públicos a nivel nacional, dando amparo a las empresas privadas para que realice despidos masivos y sin beneficios de ley, olvidándose el lado humano.

Esta normativa habla también del apoyo de todas las instituciones público y privadas para apoyar la crisis económica y financiera que está atravesando nuestro país, pero la realidad `palpada en las calles de la sociedad común es otra el testimonio de personas desempleadas rebajas del sueldo es preocupante y lo infame de todo es que esta ley el gobierno ampara en benéfico de empresarios y suyo propio.

Hablando de rebajas de pensiones en unidades educativas privadas del 25%, el empleado tiene que demostrar que fue reducido el sueldo o su vez que está desempleada, pero como experiencia propia no está figurando en el rol de pagos esta rebaba que se le está haciendo a los empleados públicos, como podría demostrar el empleado que está sujeto a descuentos por parte del gobierno, si al momento de recibir su rol de pagos no aparece el mismo ,

de esta forma se vuelve una odisea para poder recibir el descuento en el estudio de los hijos.

En cuanto a los beneficios que habla esta ley humanitaria como en la seguridad social, fijación de precios de consumo popular en su artículo 15, mencionara que se encargara que controlar todos los productos de consumo masivo.

Una de las creaciones es un contrato emergente para los trabajadores con contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes, teniendo una duración de un año, existiendo ya una reforma violada al código de trabajo.

En fin, esta nueva ley creada por gobierno para la mejorar la economía y ayudar social a los sectores obreros no está funcionando ya que existen reclamos constantes de despidos y rebajas injustas de sueldos por parte del sector más vulnerable de la sociedad la clase obrera.

1.2. La discriminación laboral en el Ecuador.

Ha pasado el tiempo y la discriminación laboral ha persistido en el Ecuador, este no es un hecho nuevo muy por el contrario la discriminación ha existido desde siempre.

Y es que, a vista de muchos, se dice que tuvo que ver la nueva ola propagada por el socialismo del siglo XXI en Latinoamérica y es que, a raíz de esto a comienzos del nuevo siglo, han venido a aflorar nuevas y variadas formas de discriminación, hechos que antes se quedaban en la impunidad.

Influenciados directamente por matices europeos en donde era ya cosa pasada, surge más fuerte que nunca la lucha por el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación como principio de varias conquistas sociales históricas.

Recalco nuevamente que a lo largo de la historia ha existido discriminación laboral, partiendo desde las formas de trabajo antiguas como la esclavitud, siguiendo por el trabajo asalariado hasta nuestros días.

Por tal motivo y con el fin de erradicar este hecho la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulgó los Convenios 100 y 101 que han sido ratificados por el Ecuador, en donde se establece que la discriminación en el empleo es cualquier distinción o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (OIT, C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), 1951)

Dentro de este convenio se establece que los Estados miembros deberán fijar en sus lineamientos normativos, políticas públicas o jurisprudencia mecanismos que aporten a la supresión de la discriminación a largo plazo.

En nuestro país en específico, es un tema nuevo; reflejo de esto es que recién hace tres años se dio la creación por parte del Ministerio de Trabajo de un Acuerdo en el que se prohíbe cualquier trato desigual entre los trabajadores, haciéndose énfasis a la prohibición de discriminación ya sea por identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia, siendo obligatoria su aplicación dentro del sector público como en el privado.

1.2.1. Hechos históricos relevantes.

En el año 2006 se creó en Montevideo la Coalición Latinoamericana y Caribeña de ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia, que hoy reúne a 69 ciudades de la región. (FERNANDO GARCÍA, 2018)

Esto con el fin de sensibilizar la opinión pública latinoamericana en los valores de solidaridad y respeto a los derechos humanos y a las diferencias sociales y culturales. Sobre todo, para incentivar a los gobiernos a que de manera inmediata generen planes de desarrollo inclusivo para todos, políticas públicas encaminadas a combatir la discriminación.

El Ecuador ha dado pasos importantes los últimos años, incorporando modernas innovaciones y constituyendo organismos especializados con el fin de contrarrestar la discriminación de todo tipo; la Constitución de 2008 es un ejemplo de ello y con esta lo que se busca es garantizar el ejercicio tanto de los derechos humanos así como también de los derechos constitucionales, uno de los presupuestos nuevos son los derechos de las personas o grupos de atención prioritario, desarrollándose normativa especialmente para impedir cualquier tipo de transgresión a los derechos.

Por otra parte, se introdujo los Consejos Nacionales para la Igualdad, que según el artículo 156 de nuestra Carta magna estos deberán promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación. (SOCIAL, 2014) .

Además, se han creado nuevas leyes con el único objetivo de promover la no discriminación laboral, entre ellas tenemos: Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Acuerdo Ministerial que contiene la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

1.2.2. Definición.

La discriminación laboral obedece a un largo proceso de evolución y aparece en la Modernidad, como respuesta a las constantes luchas por la igualdad y dignidad humana.

Ha sido redefinido en varias ocasiones y de diversas formas; al tener un campo de acción muy extenso con alcances y repercusiones, existen múltiples definiciones de discriminación y de variado tipo, siendo las más completas las siguientes:

- Discriminación, según el Diccionario de la Real Academia Española: dice que es el trato diferenciado, contrario al principio de igualdad, normalmente perjudicial para el discriminado. (Española, 2014).
- Discriminación laboral, según Jeffrey Reitz son aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado. (Serkovic, 2016)
- Discriminación sexual: nace al hacer diferencias por motivos de género (Serkovic, 2016)
- Discriminación racial: según la ONU, en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en su artículo 1º define: “En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará 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 humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública,”. (Gibert, 2018)

CAPITULO II

2. Formas de erradicar la discriminación laboral en el Ecuador.

2.1. Discriminación por enfermedad o discapacidad

Las formas de discriminación laboral son de variada índole, siendo una de las más comunes la discriminación por discapacidad o enfermedad; en la actualidad se prohíbe toda discriminación, directa o indirecta, a una persona por motivo de su discapacidad en cualquier fase de proceso de integración laboral.

La RAE, define la discapacidad como la cualidad de discapacitado; se dice de una persona “que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”. (Uceda, 2017). Por su parte la Asamblea Nacional en el año 2012, estableció que se consideraran como personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias visuales, físicas, auditivas, de lenguaje, o intelectuales. (Prioritarios, 2013)

En nuestro país el tema de la erradicación de la discriminación dentro del ámbito laboral de personas que presentan discapacidad o alguna enfermedad, se implementó en la última década, creándose una normativa que fomente el trato igualitario en todos los ámbitos y transmitiendo el mensaje a la comunidad de que todos tenemos derecho a contar con las mismas oportunidades y recibir un trato justo.

Durante años las personas que presentaban diferentes tipos de discapacidad, no podían acceder a un trabajo digno en nuestro medio; empero esta realidad ha variado de sobremanera y hoy por hoy a nivel mundial se han creado variedad de políticas públicas y programas de inclusión para las personas con discapacidad o que presentan cualquier tipo de enfermedad, acentuando el respeto a la diversidad en todos los ámbitos laborales.

2.1.1 Protección y garantías contra la discriminación con personas con discapacidad.

En el año de 1992 se crea el Consejo Nacional de Discapacidades, conocido como CONADIS, esto con el objetivo principal de crear planes de inclusión social, económica y cultural para las personas con discapacidad, tomando como referencia lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, a raíz de la cual se crea la Ley 42 del 27 de agosto de 1999 sobre Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad y en la Ley 23 de 28 de junio de 2007. (Asamblea Nacional L.O.D., 2012).

En el año 2008, nuestra Carta Magna implementa en su articulado, varias normas en beneficio de las PCD, señalando que son personas que merecen en todo momento un cuidado especial por su condición de vulnerabilidad y que el Estado prestará su protección en todo ámbito; dentro de la Sección Sexta se hayan sitios algunos artículos que hacen alusión al tema, promoviendo principalmente; la igualdad de oportunidades, el acceso a la educación, trabajo digno, rehabilitación integral, asistencia permanente, atención especializada, opción al voto, entre otros. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

En el mismo año, dentro del Código de Trabajo, se implementa que las compañías deberán tener un porcentaje de personas con discapacidad como empleados, quienes gozarán de los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

Así el Art. 42 literal 33 ibídem dice: El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de

género y diversidad de discapacidad. En el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores. (Congreso Nacional. Cod. Tra., 2015)

A posteriori en el año 2012 surge la Ley Orgánica de Discapacidades, con la imperiosa necesidad de contar con un cuerpo normativo en el que se recojan los derechos para las personas con discapacidad.

En general, si bien desde hace años se hicieron esfuerzos por contrarrestar el tema de discriminación y exclusión de personas con discapacidad, la última década es significativa pues se generaron importantes avances jurídicos y políticos en nuestro país.

2.1.2 Ley Orgánica de Discapacidades.

Como se dejó por sentado en líneas anteriores, la Ley Orgánica de Discapacidades se creó en el 2012, teniendo como objetivo principal implementar en sus lineamientos lo promulgado en los instrumentos internacionales y en la Constitución, por medio de este cuerpo legal infra constitucional, se promoverá la inserción y respeto de las personas con discapacidad, así como también el cumplimiento de los derechos y el ejercicio de los mismos dentro del sector público y privado.

Su ámbito es extenso y es que se amplía su eficacia, pues se instaura que se velará además por los derechos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segunda afinidad, por su cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal, confiriéndoles un trato igualitario y prioritario.

Dentro del Art. 1 se señala que por medio de esta ley se asegurará la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la

discapacidad, además de garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (Asamblea Nacional L.O.D., 2012)

El Art. 3 por su parte, constan los fines por los que se dio la creación, siendo los siguientes:

- Promover e impulsar la atención permanente de las personas con discapacidad por medio de servicios de calidad.
- Procurar que se cumplan todo el mecanismo de ayuda a las personas con discapacidad.
- Eliminar toda forma de discriminación, violencia o abuso.
- Igualdad de oportunidades, responsabilidad social colectiva, accesibilidad. (Asamblea Nacional L.O.D., 2012)

En la segunda parte de la ley, se mencionan los organismos encargados de procurar el cumplimiento de los objetivos, también se trata del proceso de calificación y la acreditación, pues todas las personas que presenten discapacidad deberán tener la credencial en donde se especifica el porcentaje de afección.

En la tercera y cuarta sección trata de los derechos de la educación que tienen las personas con discapacidad, educación que debe ser de calidad y especializada.

Por último, la sección quinta, trata sobre el derecho al trabajo que tendrán acceso las personas con discapacidad, impulsando la inclusión laboral en todas las áreas, al parecer de algunos esta parte es uno de los logros más importantes que se han dado a su favor, concordando con este criterio.

2.1.3 Garantías y protección normativas con una mirada hacia el derecho a la igualdad.

Ninguna sociedad está libre de discriminación, este es un fenómeno universal, que en los últimos años se ha tratado de apaciguar, dándole primacía al derecho de igualdad.

Para protección de este derecho primario, la comunidad internacional ha elaborado distintos convenios y tratados con el único fin de proteger a las personas discapacitadas y que están se integren a la sociedad de manera igualitaria.

A continuación, señalo algunos convenios que han sido creados con el fin de erradicar la discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad o que presentan alguna enfermedad.

- **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)** Este convenio fundamental estipula que los Estados que lo hayan ratificado, deberán cumplir con el principio de igualdad de remuneración que implica una mejora en la propuesta del valor de las mujeres, situándolas en una posición de mayor igualdad frente a los hombres según el *Businesses Thrive*, 2014 de la OIT.
- **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**

Por su parte este convenio promueve a que los estados que formen parte, creen métodos adecuados para incentivar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en materia de empleo, todo esto con el fin de eliminar cualquier tipo de discriminación.

- **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Observación General (CEACR), publicación 2019**

2.1.4 Principios de igualdad dentro del ámbito constitucional ecuatoriano para las personas con discapacidad.

El Ecuador al ser un estado constitucional de derechos y justicia, implementó dentro de la Constitución, diversas garantías y derechos con el fin de dar protección a las personas pertenecientes a grupos tradicionalmente excluidos.

El principio de igualdad, tiene un alcance de gran magnitud y es considerado actualmente como uno de los más importantes y su aplicación es de lo más variada, la Constitución ecuatoriana establece dentro del artículo 11, numeral 2, de su texto normativo: “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. (Constitucional, Desarrollo Jurisprudencial de la Primera Corte, 2018)

Demostrando con el artículo en mención el carácter garantista de nuestra Carta Magna que consagra varios artículos velando por los derechos de las personas con discapacidad.

El artículo 16 también se encuentra en íntima relación diciendo: Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos. 2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación. 3. La creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio 49 y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas. 4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con

discapacidad. 5. Integrar los espacios de participación. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

Dentro de los principios de igualdad de igual forma la constitución de la republica amara el derecho de las personas con discapacidad a ser tratados de la mejor forma por el estado ecuatoriano y defender sus derechos.

Por último, el artículo 35 señala: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

Como podemos darnos cuentas se han consagrado, a prima fatie el principio de igualdad de diversas maneras dentro de nuestra Carta Fundamental, dándose un trato especial a los grupos de atención prioritaria en los que se encuentran las personas con discapacidad.

2.2 Discriminación a la mujer embarazada

Habíamos comentado que la mujer tuvo que atravesar un largo periodo hasta involucrarse en la vida laboral; en nuestro país no fue la excepción por lo que a manera de breve resumen histórico y tomando ya como referencia la época moderna, los 90 constituyen el epicentro de cambios normativos a favor de la igualdad de género.

En el año de 1997 se crea la Ley de Amparo Laboral, que fomentaba la paridad de género en diversas áreas de manera especial en la vida política, también se impulsaba que tanto hombres como mujeres tengan igual

remuneración, también se promovía a que las mujeres tengan igual inserción en planes, proyectos y en los organismos públicos.

Se crearon varias iniciativas y organizaciones de todo tipo con el fin que la realidad cambiara y se tuviera un trato igualitario en el ámbito laboral.

Hablando específicamente de la protección a la mujer embarazada, esta tiene su origen en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en el inciso 2 del Artículo 25 se proclama que: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”. (Beatriz, 2016)

Dentro del (ICESCR) se hace alusión al tema, así en el Art. 10 indica: “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social” y en el Artículo 9 se reconoce “el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. (Unidas, Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales , 1996)

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo, creo el Convenio número 183 C183 o Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 que también fue suscrito por nuestro país.

2.2.1. Breve análisis de la constitución ecuatoriana, respecto a la discriminación de la mujer embarazada.

En la Constitución de 1998 no se tocaba el tema de discriminación a la mujer embarazada en el ámbito laboral, solamente se hacía constar “el que no se podrá privar de la libertad a ninguna mujer embarazada, *ni será*

notificada la sentencia que le imponga penas de prisión o reclusión, sino 90 días después del parto“ (Asamblea Nacional. C.P.R.E., 1998) .

En la Constitución de Montecristi del año 2008, en cambio existe una sección determinada para tratar el tema y es que dentro del apéndice cuarto trata sobre todos los aspectos laborales de las mujeres que se encuentren en periodo de gestación.

El art. 43 reza: El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

Dentro de la nueva Carta Fundamental afloran principios fundamentales laborales que antes no constaban, como el de igualdad jurídica, estabilidad, continuidad, teorizando lo impuesto dentro de los convenios y pactos internacionales; otra novedad es que se impondrán severas sanciones a las personas que lo infrinjan y no acaten la ley.

2.2.2. Alusión al Código de Trabajo respecto a este tema.

El Código de Trabajo actual data del año 2005, dándose algunas reformas a lo largo de los años, siendo la última la del año 2015.

Dentro de este Código, encontramos algunos artículos relacionados; en primer lugar tenemos el art. 153 en el cual se constata el rol garantista del estado ecuatoriano, generando protección de diversas maneras, diciendo claramente que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla

definitivamente dentro del período de doce semanas. (Congreso Nacional. Cod. Tra., 2015).

En artículo 154 por su parte, también trata de la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentren en estado de gestación, indicando que no se podrá despedir por ningún motivo a una mujer embarazada de su cargo y peor aún por despido intempestivo. (Congreso Nacional. Cod. Tra., 2015)

De igual manera encontramos otros beneficios como las licencias por paternidad y maternidad, y una jornada laboral reducida a 6 horas para las madres que se encuentren en etapa de lactancia durante todo un año. (Congreso Nacional. Cod. Tra., 2015)

Como podemos observar, los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo entre hombres y mujeres, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto, el despido intempestivo de una mujer que se encuentra embarazada viene a constituirse en una flagrante violación a la ley, por ello será sancionado cualquier tipo de incumplimiento.

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente se ha previsto, origina sanciones de tipo económico y hasta penal.

2.2.3. Ley Orgánica para la justicia laboral y del reconocimiento del trabajo en el hogar.

Esta nueva y moderna ley, presenta un sin número de novedades, con el fin de impedir abusos y discriminación de cualquier índole, fue creada en correspondencia con la Constitución, los Tratados Internacionales y los

Derechos Humanos, con el fin de contribuir a una sociedad más igualitaria e inclusiva.

Entre los lineamientos sobresalen, las leyes respecto a las mujeres que están cursando periodo de gestación al igual que el Código de Trabajo habla acerca de a la ineficacia del despido intempestivo diciendo:

Art. 195.1. Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad. (Asamblea Nacional. L.O.J.L.R.T.H., 2015)

Art. 195.3. Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. (Asamblea Nacional. L.O.J.L.R.T.H., 2015)

Respecto a las mujeres que se encuentren con licencia de maternidad o en periodo de lactancia, prescribe que por ningún motivo se podrá despedirlas de su cargo y además de lo que manifiesta el Código de Trabajo serán responsables penalmente los empleadores que incumplan las disposiciones legales.

2.2.4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 03 de septiembre de 1981, ha sido ratificada por 187 países, el 96% de los existentes, entre ellos el Ecuador.

Esta convención lo que busca es la protección directa y eficaz frente a la discriminación que tenga origen en la maternidad, promulgándose la imposibilidad de despido a una mujer en estado de gestación la repercusión penal que traerá consigo el desacato, habla también sobre los permisos de maternidad y paternidad que serán pagos y la importancia de las horas de lactancias.

2.2.5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 03 de septiembre de 1981, ha sido ratificada por 187 países, el 96% de los existentes, entre ellos el Ecuador, fue el primer instrumento jurídico internacional que proclama la igualdad de sexos en todos los ámbitos: civil, político, social, económico y cultural

Esta convención contiene 30 artículos de obligatoria aplicación para los Estados que la ratificaron, lo que busca es la protección directa y eficaz frente a la discriminación de cualquier índole, se deberán promulgar leyes nacionales en pro de la no discriminación, medidas especiales para fomentar la igualdad de trato de ambos géneros, con el fin de modificar patrones socio culturales, de manera especial habla sobre la educación la cual deberá tener un acceso libre y sin restricciones para hombres y mujeres, habla sobre la maternidad promulgándose la imposibilidad de despido a una mujer en estado de gestación y la repercusión penal que traerá consigo el desacato, se trata también los permisos de maternidad y paternidad que serán pagos y la importancia de las horas de lactancias, la igualdad dentro de la vida familiar, entre otros.

2.3 La discriminación por la edad.

Este tipo de discriminación se ha hecho más común en los últimos años en Latinoamérica y es que cada vez la oferta en el ámbito privado de manera especial, tienen entre sus estándares de contratación, parámetros referentes a la edad.

Y es que hoy en día la edad es un factor relevante en el acceso al empleo y en las relaciones laborales; en nuestro país el rango de edad es de contratación es de 35 años, evidenciándose la notoria discriminación a las personas que sobrepasan la edad estándar.

En países occidentales, se vive un panorama diferente, porque el individuo teniendo más edad tiene más oportunidad en el proceso laboral, incluso se han desarrollado algunos programas y proyectos inclusivos relacionados con la discriminación por edad.

Entre los factores que han influido tenemos la escasa oferta y amplia demanda de empleo, aumentos de la población laboralmente activa, el adentramiento de extranjeros en el mercado nacional que aceptan salarios inferiores al básico, lo que ha desencadenado que los empleadores acepten a personas no calificadas por los bajos costos salariales.

2.3.1 Análisis de la normativa nacional.

Tanto la Constitución, así como diversos instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, hacen énfasis al tema de la discriminación por la edad, así dentro de la Carta fundamental encontramos el art. 11 numeral 2 señala: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

La ley del Adulto Mayor dentro del art. 4 sostiene: Principios fundamentales y Enfoques de atención. Para la aplicación de la presente Ley, se tendrán como principios rectores: e) No discriminación: Se prohíbe toda discriminación o distinción no razonable contra las personas adultas mayores, ni deberá estar sujeta a acciones u omisiones que tengan como efecto anular, excluir o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra circunstancia de la vida pública o privada. (Asamblea Nacional L.O.P.A.M., 2019)

2.3.2 Referencia del C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm., 111) dictado por la OIT.

La Organización Internacional del trabajo, convocada en Ginebra el 4 de junio de 1958 instituye el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual es considerado como uno de los más importantes que han sido dictados en materia de no discriminación laboral, lo que se buscaba con la creación de esta era y afianzar lo promulgado en la Declaración de Filadelfia sobre la dignidad humana, que sostenía: “ Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. ” (Filadelfia, 1944)

Los Estados partes del convenio se comprometen a promover planes de acción con resultados a corto, mediano y largo plazo, para aplacar la discriminación laboral de cualquier índole ya sea por raza, género, edad, religión, origen social, opinión política entre otros, para que todos los seres humanos tengan iguales oportunidades, tengan acceso a los medios de formación profesional idóneos y que la admisión se dé por méritos y sobre todo que el trato sea el mismo dentro de cualquier empleo u ocupación.

2.3.3 Proyectos de inclusión más famosos planteados en el marco de la unión europea.

La OIT vio la necesidad de implementar planes de inclusión para las personas que sobrepasan los 50 años, en un marco normativo europeo en el cual impera la normativa de la UE y se deja en segundo plano las leyes estatales, los miembros, inexorablemente deben acatar los planteamientos y poner en acción según cada legislación las disposiciones de la UE, motivo por el cual en el marco europeo empresa públicas y privadas han puesto en marcha algunos proyectos para dar una solución al problema de discriminación por la edad y generar oportunidades a todos.

Al ser países más desarrollados, los profesionales también cuentan con un nivel de preparación superior, para poder afrontar un mercado cada vez más competitivo que exige nuevas calificaciones y conocimientos que muchas veces ponen a los trabajadores de edad en situación de desventaja.

En España, algunas fundaciones se han unido en contra de la discriminación por edad y han creado un proyecto denominado Generación SAVIA, con el objetivo de promover la empleabilidad de los mayores de 50 años, que han sido apartados del mercado laboral.

Fomentando la creación de ayudas específicas que ayuden a promover la prolongación de la vida laboral, incentivar al emprendimiento, crear

formaciones en tecnología específicamente al ser una generación que no nació en el seno de los avances tecnológicos ignoran algunos temas.

También algunas empresas privadas como CaxiaBank y la cadena de supermercados IKEA entre sus empleados tiene un porcentaje algo de personas de edad, es común, le apuestan a la diversidad en el mercado y a la no discriminación, algo parecido sucede en Reino Unido que si bien es cierto a raíz del brexit la normativa en los próximos años variara de sobremanera también el sector privado aportado al tema de la no discriminación por edad, como ejemplo encontramos a como *Sainsbury's una de los supermercados más conocidos, contrata a personal inclusive de tercera edad entre los trabajadores.*

2.4 Discriminación laboral por género.

Se dice que la discriminación laboral es un fenómeno social que se basa en los roles, comportamientos, actividades y atributos creados por la sociedad, y que ellos mismos ven adecuados para hombre o para mujeres.

Generalmente cuando se habla de discriminación por género en nuestra sociedad se refiere principalmente a las mujeres, lo cual no es así ya que se hace referencia a ambos géneros, Gina Vargas considera que “el género aparece con un concepto clave para analizar la subordinación de la mujer, sin embargo, muchas veces se analiza el género como sinónimo de mujer; sin embargo, muchas veces se analiza el género como sinónimo de mujer, desconsiderando su carácter relacional” (Ribas, 2004)

Y es que en el mercado económico, laboral y profesional se han otorgado funciones y papeles distintos para hombres y mujeres, otorgándoles roles preestablecidos es decir hay empleos que solamente pueden desempeñar el género masculino y viceversa oficios que son exclusivos para mujeres, negándoles la posibilidad de aportar tanto a los unos como a los

otros, esto es una realidad que afecta a todos los sectores de la economía, incluso aportando al declive del PIB.

En nuestro país se ha creado el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, ente gubernamental que trata de insertar políticas públicas, proyectos y programas que incentiven a la igualdad de género y la no discriminación en los empleos.

Las estadísticas apuntan a que en Latinoamérica un 20% de las mujeres no acceden a un trabajo acorde a sus capacidades por discriminación, hay ciertas áreas restringidas a las mujeres y es que los altos cargos están reservados para los hombres, la mayoría de las veces, realidad que es palpable en nuestro territorio.

2.4.1 Garantías consagradas en la constitución de la república y en cuerpos infra constitucionales.

La Constitución ha sido inspirada por algunos principios y valores básicos como son la sí libertad, equidad, igualdad, dignidad humana, reconociendo de manera impetuosa que varios grupos dentro de la sociedad han sido históricamente discriminados dentro de ellos las mujeres, que han sido el centro de luchas sociales por siglos, sin notarse grandes cambios, se hace constar varios artículos relacionados con la equidad e igualdad de género, sobre todo haciendo énfasis en la no discriminación.

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

Art. 6.- Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: • 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 Constituyente. C.R.E., 2008)

Dentro de los derechos de libertad se haya el art. 66 que plasma: Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

El estado ecuatoriano ha implementado políticas de igualdad entre hombres y mujeres sin distinciones, el mismo estado se encargará de vigilar su cumplimiento.

Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008).

También en base a lo estudiado otros cuerpos normativos han compilado normas aledañas al tema en pro de la igualdad de trato,

oportunidades, remuneración, condiciones de trabajo tanto para hombres como para mujeres, entre las que se encuentran las siguientes:

- Ley orgánica del servicio público.
- Código orgánico integral penal
- Ley orgánica de la defensa nacional

2.4.2 Alusión a la declaración universal de los derechos humanos.

La igualdad de género, ha sido una lucha constante que se ha dado de generación en generación, recién empieza a vislumbrarse los frutos, está consagrado dentro de la Carta de la Naciones Unidas como un derecho fundamental, fomentando la igualdad de derecho entre hombres y mujeres, incluyendo el sexo como motivo de discriminación; sin embargo la realidad es que en diversas partes del mundo la discriminación a la mujer es un hecho diario; la realidad en medio oriente es totalmente diferente de la que vivimos en Latinoamérica mucho más a la de Europa.

En el marco internacional, la discriminación por eso está prohibida en casi todos los tratados de derechos humanos, constando como un derecho imprescindible a nivel internacional a continuación se trae a colación los Tratados Internacionales más significativos.

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Fue ratificada por el Congreso Ecuatoriano el 9 de noviembre de 1981 y constituye como la Carta Internacional de las Mujeres, por ser un instrumento que vela por la defensa de todos sus derechos, al definir la discriminación de manera explícita en todas las esferas de la vida y analizar la discriminación de las mujeres como un problema histórico estructural. (Nacional, 2017)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Pará), Suscrita el 9

de junio de 1994. Su contenido versa sobre las diferentes formas de violencia contra la mujer, basada en su género, sustanciando métodos para neutralizar este hecho en el ámbito público y privado. (Nacional, 2017)

- Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer cumplir la Ley. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/169 de 17 de diciembre de 1979. (Nacional, 2017)

A nivel internacional se creó también el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, organismo encargado de constatar si los diferentes miembros están cumpliendo a cabalidad con los Convenios Internacional y aplicándole de forma directa en sus legislaciones, cada cuatro años se examinar los informes y se entablaran denuncias cuando exista violaciones o vulneración de derechos.

2.5 Discriminación laboral por orientación sexual.

Como se ha dicho en varias ocasiones, durante este trabajo investigativo una lucha constante es la que han tenido que vivir algunos grupos sociales por la igualdad de oportunidades y la comunidad LGTB no se queda atrás, quienes han sido sujetos activos de barbarie, discriminación y maltrato.

En algunos países las relaciones de pareja del mismo sexo están tipificadas como delito y en la amplia mayoría de los Estados Miembros de la OIT no hay leyes que protejan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras LGBT.

Para combatir los estereotipos y los prejuicios contra los trabajadores y las trabajadoras LGBT, muchos lugares de trabajo progresistas están aplicando políticas favorables a la diversidad como parte de un marco general para promover la igualdad y la diversidad de todos los grupos Servicio de Género, Igualdad y Diversidad.

2.5.1 Políticas públicas relacionadas con la comunidad LGTBI nacional e internacional para la no discriminación

Tras los cambios sociales que se han generado el gobierno actual presentó la propuesta de política pública para la garantía y protección de los derechos de las personas con orientación e identidades sexuales diversas.

Actualmente en el Ecuador apuesta por parte del Gobierno es crear una sociedad libre de violencia y discriminación, una sociedad inclusiva, incluyente, equitativa y respetuosa de los derechos de la comunidad sexo-genérica diversa con condiciones que permitan combatir de manera implacable la burla, el miedo, la humillación, la violencia y el temor que sufren las personas de la diversidad sexual, enfatizó.

Importante señalar que transformar y crear nuevos paradigmas para romper los patrones socioculturales, para que eduquemos desde el respeto y la diversidad con una visión de derechos y justicia. Esa es quizás la tarea más grande que tenemos como sociedad y en el mundo entero.

Según el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) en un estudio realizado en el año 2013 sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador, se indica que el 62.2% de este sector no posee título universitario y el 58% no está afiliada al seguro social, ni tiene acceso a otro tipo de seguro de salud, siendo un problema con la discriminación en el espacio laboral. (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS, 2013)

En nuestro país es un problema la discriminación con los grupos LGTBI, ya que no se respeta la nueva normativa ministerial no. MDT-2017-0082, artículo seis vulnerando los derechos en el espacio laboral.

Nuestro marco Constitucional aprobado mediante referéndum, en el año 2008 introdujo cambios sustanciales en cuanto a derechos de las poblaciones de la diversidad sexual y de género se refiere. Así, tenemos en el capítulo VI de los Derechos de Libertad se encuentra en el artículo 67 que: reconoce la familia en sus diversos tipos, expresando que el Estado protegerá y garantizará a la misma como núcleo fundamental de la sociedad y que la constitución de la familia se dará ya sea, por vínculos jurídicos o, de hecho. Este artículo resalta como principios, la igualdad y no discriminación como principio de aplicación de todos los derechos humanos comprendidos en el bloque de constitucionalidad. (Asamblea Nacional Constituyente, CRE., 2008)

Analizando en el plano Internacional en las últimas décadas se realizaron progresos en el reconocimiento de los derechos de las personas Lesbianas, Gays Bisexuales, Trans y Intersex (LGBTI) en las Américas. (Jesus, 2015)

En Latinoamérica se ha forjado avances en cuanto a la incursión en los espacios laborales para que se les sancione en caso de cumplir con las normativas siendo el ente sancionador el Ministerio de Trabajo.

Los países del Norte iniciaron este trayecto mucho antes que los países del Sur, pero desde la última década hasta la fecha hubo muchos avances que han ayudado a pautar e impulsar las estrategias en la defensa global en pro de los derechos LGBTI. (Jesus, 2015)

En Latinoamérica países como Argentina, Uruguay fueron pioneros en la no discriminación siendo una referencia para muchas naciones, incluso Estados Unidos y Canadá. Las políticas públicas señalan planes de acción, programas específicos reglamentos desarrollados en los niveles nacionales, estatales, regionales o municipales a partir de la presión del movimiento organizado que incide directamente en los planes de gobierno. Esto ha

generado respuestas para garantizar un cierto nivel de bienestar económico, social y cultural a todas las parcelas de la población, incluyendo aquellos identificados como LGBTI. (Jesus, 2015)

En Latinoamérica Argentina y Uruguay países pioneros en la defensa de los derechos del grupo LGTBI, siendo un modelo para Latinoamérica y modelo a seguir para realizar políticas públicas de defensa en bienestar general de este grupo de la población.

En Latinoamérica establecer políticas públicas LGBTI, en especial para los travestis y transexuales, sólo puede funcionar si estos se basan en el pleno reconocimiento de las desigualdades que enfrentan las personas trans derivadas, entre otros, de su exclusión por el mero hecho de su identidad de género. Es necesario ejercitar el principio de equidad para notar cómo esa población es envilecida en sus derechos y como la transfobia. Impide el acceso de los travestis y transexuales al mundo del trabajo.

Las políticas públicas nacen de la identificación de los problemas sociales, realizada por los sectores sociales organizados que los tornan visibles para la sociedad como un todo. Se elaboran propuestas y acciones de incidencia política para que las autoridades públicas brinden respuestas a esas necesidades e incorporen las mismas por medio de sus políticas. (Jesus, 2015)

Dentro de territorio ecuatoriano según mi criterio personal falta mucho manejo de políticas publica aplicables para el mejor trato de los grupos LGTBI, que no se sientan discriminados en los espacios laborables.

En países como Argentina se conformó el Grupo de Organismos del Estado Nacional para la protección y promoción de los derechos de la población LGTBI, en el que participan 24 dependencias del Estado Nacional que implementan una perspectiva antidiscriminatoria en la implementación de

políticas públicas para el colectivo LGTBI. Se conformó en julio del 2012 con el objetivo de incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas públicas y traducir los avances legislativos en inclusión social y efectiva igualdad de oportunidades. (Jesus, 2015)

Podríamos tomar el modelo de los países antes mencionados y aplicar las políticas públicas en favor de las personas con diferentes orientaciones sexuales y llevar a la asamblea nacional para que analice mejorar las condiciones de este sector de la sociedad.

Uruguay ofrece mucha protección para los LGBTI. Con la legalización del casamiento entre personas del mismo sexo hubo igualdad de derechos y son reconocidos todos los beneficios relacionados con el matrimonio (salud, pensión, herencia, etc.), además del derecho a la adopción. En el país, los gays también pueden servir en las Fuerzas Armadas. Y una política clara de no discriminación en los espacios laborales bajo ningún concepto y que las normativas amparan el pleno desarrollo en igualdad de las personas LGBTI. (Jesus, 2015)

Las políticas públicas para la comunidad LGBTI son de responsabilidad del gobierno Nacional y claro de la sociedad civil cuyo trabajo se basa en un abordaje de salud integral (física, psicológica y social) buscando una igualdad al momento de realizar cualquier tipo de trabajo y que no exista discriminación en un espacio laboral.

Capítulo III

3. Analizar los derechos laborales fundamentales del trabajador violentado, en relación al incumplimiento de la normativa ministerial no. MDT-2017-0082, artículo seis.

3.1 Análisis general del acuerdo ministerial No. MDT2017-0082

El 16 de junio del 2017, el Ministerio del Trabajo publica en el Registro Oficial N. 16 el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, que contiene la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, recogiendo por primera vez dentro de un cuerpo legal parámetros y recursos para mitigar la discriminación en el área laboral, siendo el principal objeto: dotar regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. (Trabajo, Acuerdo Ministerial no. MDT-2017-0082, 2017, Registro Oficial No. 16.)

Este acuerdo es producto de la evolución socio-política y cultural del país, el adentramiento de aires progresistas en pos de la igualdad, la nueva concepción de género impuesta por los izquierdistas y en general de las nociones de cambio de paradigma en Latinoamérica; lo que busca esta corporalidad es plasmar un sistema de valores modernos, que tengan como apéndice la no discriminación laboral.

Muchos han sido los derechos y valores violentados, por los empleadores y las más de las veces incluso por los mismos compañeros de trabajo, pero globalmente se han visto violentados los siguientes derechos:

1. El derecho a la vida, a la integridad física y psíquica del trabajador.
2. El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.

3. La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
4. El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.

Hablando puntualmente del art. 6 del Acuerdo en mención, se fundan otros derechos afines a los nombrados, siendo los siguientes:

Art. 6.- PROHIBICIONES DE DISCRIMINACION EN EL ESPACIO LABORAL. - En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe: a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos. b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos. c) La intimidación y hostigamiento. d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas. e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral. f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales. g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural. h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva. i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc. (Trabajo, Acuerdo Ministerial no. MDT-2017-0082, 2017, Registro Oficial No. 16.)

3.1.1. Discriminación laboral: por la desvalorización de habilidades, aptitudes estigmatización y estereotipo negativos.

Hay un sin número de formas de discriminar a una persona, siendo las más populares en nuestro medio la desvalorización de habilidades, estigmatización de aptitudes y los estereotipos negativos.

En la sociedad existe todo tipo de prejuicios, entendiéndose como una predisposición axiomática para aceptar o rechazar a las personas por sus características sociales, produciendo tensiones entre diversos grupos que son tratados de manera desigual en diversas áreas de la vida cotidiana.

Los componentes esenciales dentro de los cánones exteriores, que prevalecen en los prejuicios sociales son tres: un componente cognitivo que se refieren a las diferentes creencias que se nos inculcan desde la niñez, otro afectivo que tiene que ver con las emociones que demostramos a diario y finalmente un componente comportamental que es la conducta que reflejamos.

Si bien las razones varían, lo cierto es que para muchos los prejuicios están ligados a la cultura misma, se infiltran en nuestras mentes y se hacen difíciles de superarlos.

Sobre la desvalorización de habilidades, todas las personas estamos dotados de inteligencia, somos seres que poseemos diferentes tipos de habilidades y dones; Albert Einstein decía que el verdadero signo de la inteligencia no es el conocimiento sino la imaginación, lo que se busca con el Acuerdo Ministerial No. MDT2017-0082 es garantizar la igualdad en los procesos de selección de personal, evitar cualquier tipo de discriminación, menosprecio o estigmatización por evaluaciones, pruebas de conocimiento, test de personalidad, test psicológico que puedan llegar a someterse al momento de aplicar para un trabajo, que pongan en tela de duda el nivel de su coeficiente intelectual o que afecten psicológicamente a los candidatos.

Respecto a las estigmatización de aptitudes, partimos del concepto mismo de estigma indicando que es el comportamiento, rasgo, o condición que posee un individuo, que genera su inclusión en un grupo social cuyos miembros son visto como inferiores, o inaceptables, las razones del menosprecio o discriminación son de orígenes raciales, religiosos, etnias, entre otros. (Revista Significados)

E. Goffman identificó tres situaciones que llevan a estigmatizar a las personas: deformidades físicas, atributos de la personalidad e identidades tribales. (Edelberg, 2008) Ninguna de las cuales en mi parecer es valedera, para esclarecer el tema se ejemplificara diciendo, el haber sido gerente,

presidente o representante de una empresa que quebró puede transformarse en un estigma a la hora de buscar trabajo, pues muchos lo catalogaran como responsable de cierto modo por la quiebra, lo cual muchas veces puede estar fuera de la realidad.

Por último, los estereotipos negativos son un conjunto de creencias compartidas socialmente sobre las características de una persona que suelen exagerar un determinado rasgo que se cree que tiene un determinado grupo. (Martínez, 2008) Famoso es el refrán que dice las apariencias engañan y es así, pero no todos nos tomamos el tiempo de conocer a las personas, ya que muchas veces el físico, la vestimenta la apariencia en general es una etiqueta a la hora de conseguir trabajo, ya que muchos *headhunters* serán más exigentes que otros.

3.1.2 Discriminación laboral: por la divulgación de intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.

Para entender de qué se trata la divulgación de intimidad corporal, empezaremos tratando el derecho a la intimidad que es la columna vertebral, el doctrinario Recaseus Sichs, fundamenta que es sinónimo de conciencia de vida interior, por lo tanto este campo queda completamente fuera del ámbito jurídico, pues desde todo punto de vista es imposible penetrar auténticamente en la intimidad ajena. (Falconí, 2011)

Por su parte Juan Carlos Carcamo Olivos, lo define como el derecho que tiene todo ser humano de mantener exclusivamente para sí e intocada la esfera del resguardo personal y de extenderla y comunicarla, a quien crea o estime conveniente. (Falconí, 2011)

El ingreso a una relación laboral, no implicará la una abdicación del derecho a la intimidad muy por el contrario hay límites que deben ser

respetados entre ambas partes contractuales, es verdad que puede existir un reducto infranqueable a los poderes del patrono, pero no es posible cruzar el umbral de la intimidad personal o familiar de un empleado.

Por lo que al ingresar, encontrarse un individuo en proceso de selección, o estar un tiempo desempeñando labores, no se podrán solicitar al postulante o empleado, pruebas o resultados de embarazo, información sobre el estado civil, fotografías en el perfil de hoja de vida, pruebas de VIH/SIDA, información sobre su pasado judicial, no se prohibirán vestuarios característicos de su etnia o identidad de género, preguntar respecto de pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas, cuestionarles o denigrarles por su orientación sexual.

Así, lo señala la autora uruguaya GUIZIO, que expresa que "el ingreso a una relación laboral no implica una abdicación del derecho a la intimidad; siempre existirá un reducto infranqueable a los poderes de dirección y vigilancia del patrono

El tratadista Recaseus Sichs, dice "La intimidad es sinónimo de conciencia de vida interior, por lo tanto, este campo queda completamente fuera del ámbito jurídico, pues desde todo punto de vista es imposible penetrar auténticamente en la intimidad ajena".

Juan Carlos Carcamo Olivos, define a la intimidad, señalando "Es el derecho que tiene todo ser humano de mantener exclusivamente para sí e intocada la esfera del resguardo personal y de extenderla y comunicarla, a quien crea o estime conveniente".

El Tribunal Constitucional español dice "Es el derecho a mantener intacta, desconocida, incontaminada e irrevocable la zona íntima, familiar, es un derecho a la personalidad, derecho innato, individual y humano. "

3.1.3. Discriminación laboral: La intimidación y hostigamiento.

Según la OIT la intimidación son comportamientos ofensivos, insultantes, malévolos o humillantes hacia una persona dentro del área del trabajo, su rasgo característico es el abuso de poder o autoridad, con el que se pretende debilitar o menospreciar a los demás. (Ministerio de Trabajo, S/A)

Incluyen ciertas actitudes denigrantes como: insultos, amenazas, gritos constantes, humillaciones públicas, un notable desprecio, lo cual desencadena repercusiones en las emociones y salud de los trabajadores, que suelen presentar cuadros de estrés, depresión o ansiedad, que a veces pueden llegar a ser crónicos. Estas circunstancias no pueden darse en el área laboral, debe existir un ambiente agradable, armonioso para que pueda rendir mejor las labores.

Dentro del Código de Trabajo en el art. 42 se fija que es necesario implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador, también consta que se tiene que tratar a todos los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra. (Congreso Nacional. Cod. Tra., 2015)

Otra forma de discriminación es el hostigamiento también conocido como mobbing, en el año 2017 la Asamblea Nacional aprobó algunas reformas laborales dentro de estas se incluyó como eje principal el tema del acoso laboral, pues antes de estas reformas el Código Laboral ni la Ley Orgánica del Servicio Público, lo contemplaban; conceptuándolo se dice que es un comportamiento negativo que se da entre superiores e inferiores jerárquicos dentro de un organización laboral determinada, el afectado es

sometido a constantes acosos y maltratos, los cuales perjudica su situación laboral.

Antes de su inclusión, los casos de mobbing no salían a la luz por el miedo y por la desprotección del estado, las víctimas generalmente se quedaban calladas a consecuencia de las represalias que podían tomar los empleadores o incluso el mismo acosador.

Ahora, cuando se presenten cualquiera de los dos supuestos ya sea intimidación o acoso laboral, se dará a conocer a la Autoridad de Trabajo competente en este caso al inspector y serán valoradas la gravedad de las conductas, cabe destacar que ambos supuestos serán causales de visto bueno, disculpas públicas e indemnización dependiendo de la gravedad del asunto.

3.1.4. Discriminación laboral: La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.

Entiéndase por segregación ocupacional, a la tendencia actual de definir las tareas que son para hombres y para mujeres, imponiendo roles en el mercado, lo cual trae consigo un sin número de consecuencias negativas, la primera perjudica a ambos géneros pues podrán aplicar solo a los trabajos que hayan sido catalogados como idóneos dependiendo del género al que pertenezcan, reduciendo las oportunidades, lo cual afecta en forma directa a la economía separándoles de la estructura ocupacional y también implica exclusión laboral.

En nuestro país las desigualdades de género en el mercado laboral se expresan de varias formas y una de ellas es la segregación ocupacional, la cual trata de la concentración desproporcionada de hombres y mujeres en ciertos tipos de trabajos basando en los estereotipos sociolaborales que consideran actividades femeninas o masculinas, es decir la segregación ocupacional

excluye a un género la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro. Las consecuencias en el sexo femenino debido a la segregación ocupacional se traducen en desigualdad en la remuneración, pocas oportunidades laborales y pocas alternativas al momento de elegir un oficio o carrera profesional.

Un ejemplo claro de segregación ocupacional se manifiesta al momento de elegir oficio tanto hombres como mujeres, solamente hablando de un oficio como es la construcción de edificios es difícil encontrar entre sus empleados a una mujer como cabeza de obra por la dificultad del trabajo a realizar, y en caso de los varones al realizar al momento de realizar un trabajo artesanal como es el corte y confección en donde se concentran más personal del género femenino.

Una exclusión que se genera de forma directa y determinante pues es muy común encontrar desde los buscados de empleo, anuncios que descriptivamente solicitan a personas de un género determinado para cierto empleo. Las ocupaciones para mujeres generalmente son de un status inferior que el de los varones, cargos gerenciales suelen estar reservados para el género masculino la mayoría de veces, también desde empleos comunes como taxistas, choferes, albañiles de igual manera no podrán atribuirse a las mujeres.

Se dice que mucho tiene que ver la cultura en la que estamos sumergidos, lo cual es un reflejo de la asimetría social que vivimos, en donde no gozamos de un libre albedrío total sino sujetos a los intereses de terceros, inclusive dentro del mismo hogar se presentan este tipo de situaciones pues el trabajo del hogar está ligado única y exclusivamente a la mujer.

La OIT habla sobre la segregación en la ocupación y manifiesta que es una prueba de la desigualdad, que incluye aspecto de estratificación social del

poder, alegando que los indicadores habituales de segregación por sexo son altos especialmente en América Latina.

Las actividades operativas, son los diferentes recursos que se emplean dentro de los bienes y servicios, que incluyen investigación, diseño, ingeniería, recursos humanos, distribución, marketing, ventas y servicios, está muy vinculado con la anteriormente denominada segregación ocupacional, puesto sucede lo mismo dentro de las actividades operativas en donde también hay discriminación si bien es cierto dependerá de las empresas y de su objeto social, de los recurso que se empleen sin embargo ciertas actividades están determinadas tanto para hombres como para mujeres.

Adicional dentro del abuso en actividades operativas que se generan en diferentes ámbitos laborales, al momento de designar tareas que determinado emplead no pueda cumplir ya sea por su limitación física o preparación académica, por lo tanto, con este acuerdo ministerio queda respaldada todo tipo de abuso al momento de designar tareas al personal según condición física y preparación académica.

3.1.5. Discriminación Laboral: Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.

La ley creó el Acuerdo Ministerial No. MDT2017-0082 con el fin de incorporar el programa de Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial en las empresas público y privadas de nuestro medio, buscando la igualdad dentro del trabajo y sobre todo la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, por lo cual las empresas que cuenten con más de 25 empleados, tienen la obligación de contar entre sus empleados por lo menos con una persona con discapacidad, garantizándoles la integración plena y normalización en sus funciones.

Las empresas tienen el deber de asignar un puesto de trabajo especializado, de acuerdo con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose siempre los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los inspectores de Trabajo serán los delegados para efectuar los procesos legales de verificación de cumplimiento de las leyes y comprobar que efectivamente los trabajadores con capacidades especiales laboral en un ambiente adecuado y propicio para su libre desarrollo psicológico y social.

El empleador que incumpla con lo dispuesto dentro del Acuerdo Ministerial, será sancionado, con una multa mensual equivalente a las diez remuneraciones básicas del salario mínimo unificado, cuando se genere un caso de despido intempestivo a un empleado con discapacidad, se aplicará una indemnización especial se pagará 18 meses calculando según la remuneración que venía percibiendo.

3.1.6. Discriminación Laboral: La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.

La libertad es un derecho connatural al ser humano, una de las bases de los derechos humanos, es el poder de elegir sin confundir con el libre albedrío, sin embargo, a pesar de esta elocuencia teórica la realidad es que siempre estamos ilimitados por varios factores, esta cruel ironía jurídica se ha dado históricamente con cierta frecuencia.

Límites impuestos ya sea por el poder del estado, particulares, superiores, etc. razón por la que no se puede gozar de una libertad de expresión cultural absoluta, todo lo contrario siempre existirán restricciones; dentro de nuestra Carta Fundamental, en la Sección Cuarta de Cultura y Ciencia, en el art. 21 se haya lo siguiente: Las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su

pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones. (Asamblea Nacional Constituyente. C.R.E., 2008)

Y es que la cultura personal es parte de la esencia del ser humano, siendo las diferentes creencias, costumbres y comportamientos de cada persona, es parte y lo aporta al mundo exterior.

Dentro del área laboral sucede lo mismo, los empleados deben sujetarse a los mandatos de los superiores, reprimiendo sus deseos, opinión, desacuerdos por miedo a represalias, lo cual no debe ser motivo alguno de discriminación generándose limitaciones a su expresión cultural, al ser un país pluricultural, en el que convivimos varias culturas esto no puede ser motivo de exclusión, segregación, está previsto dentro del Acuerdo No. MDT2017-0082, que será sancionado quien tenga un comportamiento discriminatorio en selección de personal, dentro del área laboral, etc.

3.1.7. Discriminación laboral: Agresiones verbales, físicas basada en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad de género, vivir con VIH, o cualquier otra distinción personal o colectiva

La violencia tiene varios matices y las agresiones son de diversos tipos, cualquier conducta, acción, reacción, que cause daño o cualquier tipo de sufrimiento físico o psicológico a la persona, será catalogado como violencia.

Se dice que muchas empresas son un reflejo de la sociedad patriarcal, la violencia basada en género se ve reflejada en la discriminación por salarios, en acceso a la promoción, en la postulación y designación de cargos.

Lo mismo ocurre con la marginación por la edad en para la colocación de empleos, la población laboralmente activa dice que oscila hasta los 50 años, cifras que escandalizan a muchos y es que la vida productiva se tiene que valorar en base a la capacidad de desempeño en las labores

encomendadas, su nivel de estudios y sobre todo la experiencia, sin importar el rango de edad.

El problema de la ideología que prolifera, es otra causal de discriminación frecuente y absurda, con independencia de sus creencias de tiene que tomar en cuenta sus capacidades intelectuales y su eficiencia en el espacio laboral.

La orientación sexual e identidad de género están ligadas, pues la una es la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva hacia otros y la identidad de género es valga la redundancia la identificación y expresión de la masculinidad o feminidad de una persona, independientemente de su sexo biológico o de nacimiento, los cuales no pueden ser un motivo de aislamiento, distinción, maltrato la Corte Interamericana de Derechos Humanos, es promover la acogida de la comunidad LGTB, incorporarla en nuestro medio.

3.1.8. Discriminación laboral: dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

En una generación que impera la pérdida de reglas de género multiplicándose diversas configuraciones, desestabilizando la identidad sexual concebida como hombre y mujer, destruyendo la concepción de heterosexualidad se han forjado nuevas formas de discriminación.

Se dice que en los espacios laborales la señalización distintiva de género hoy por hoy es una de las formas más comunes de discriminación porque la nueva ola social dice que no debe haber distinción entre los sexos y que espacios como servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión y ascensores no tiene que existir una distinción, ni ningún tipo de señalización.

Dentro de la sociedad ecuatoriana todavía cuesta aceptar estos cambios en la sociedad en relación a la señalización por género, ya que en este último siglo se han generado derecho para las personas de otro sexo, saliendo a luz un debate sobre la señalética diferenciada de género, a su vez crear un tercer baño para las personas que se consideran gays, en todos los restaurantes del país, generando expectativa y un debate sobre este tema, si la creación de un tercer baño genera igualdad de género o su vez se está yendo en contra de una sociedad arraigada por siglos.

Hablando de la nueva ola social menciona que no debe haber distinción entre los géneros que en la actualidad las personas gays tienen amparo en la ley, normativas permitiéndoles exigir sus derechos.

Considerando que la nueva sociedad considera que se debe sentir su género. Por eso, puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Es decir que es el género que cada persona siente, independientemente de que haya nacido hombre o mujer. Una persona que nació hombre puede sentir que su identidad de género es femenina y viceversa, de allí entra la controversia al asignar tareas en una empresa que se dedique a labores de carga y descarga de mercancía, tomando como ejemplo que una persona nació hombre, pero se considera mujer como se podría asignar tareas ya que sometería a bromas por parte de sus compañeros existiendo la discriminación en los espacios laborales.

CONCLUSIONES

- Este trabajo investigativo da a conocer la precaria situación de los trabajadores ecuatorianos que se encuentran sujetos a actos discriminatorios ejecutados en la mayoría de los casos por los empleadores o de las personas que se encargan en estructurar los lugares de trabajo, pese a que este acto prejuicioso se presenta en muchas empresas siendo principalmente el género femenino quien mayor discriminación tiene.
- Consientes de erradicar la discriminación laboral en los espacios laborales el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial ochenta y dos establece la normativa de Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral, con el objeto de que la sociedad instale igualdad de oportunidades para ingresar al plano laboral siempre en virtud de sus conocimientos profesionales, aptitudes y/o habilidades mas no por su aspecto, condición, edad y otras características como el género, etnia, edad, orientación sexual, política, religión, situación de salud, etc. El gobierno consiente de crear siempre una sociedad que tenga clara que la discriminación no hace bien a nadie y evita el progreso en el plano laboral.
- Este trabajo de investigación luego de un largo trabajo revisando bibliografías y doctrina de destacados juristas se alcanzó conceptualizar todas las normas que amparan al trabajador en su espacio laboral, para poder desempeñar mejor su trabajo diario asignado.
- Además, como se pudo evidenciar en el presente trabajo los empleadores no cumplen las normativas ya implementadas por parte del gobierno al momento de discriminar a las personas en el espacio laboral, vulnerando los derechos ya establecidos en la normativa nacional por los trabajadores, evidenciado que el gobierno le interesa más recuperar la economía nacional y no la parte humana.

RECOMENDACIONES

- Durante esta dura etapa de frenar la discriminación en el espacio laboral en el Ecuador es necesario realizar campañas de información que permita a todos los sectores laborales conocer cuáles son los actos discriminatorios que se prohíben en el espacio laboral, muchas de las veces el desconocimiento de la ley hace que se produzca esta discriminación por parte de los encargados de recursos humanos, con estas campañas los trabajadores vulnerados sabrían cómo actuar en caso de sufrir discriminación.
- Importante mencionar que el Ministerio de Trabajo debe actuar con las personas que tienen algún tipo de discapacidad física o intelectual como ente regulador para que no sufran discriminación en el espacio laboral apoyados en la norma suprema, la Constitución de la República que en su artículo 3, ampara que toda persona que sufra algún tipo de discapacidad que no perciba discriminación alguna en los espacios laborales, al igual que la Ley Orgánica de Discapacidades normativa encargada de hacer cumplir las leyes en beneficio de este grupo social.
- Como se pudo observar el Código de Trabajo debe tener una nueva revisión y estar en correlación con la sociedad cambiante de nuestro país, para poder dar las mejores directrices en caso de discriminación en el espacio laboral.
- Importante destacar que debería ser prioridad de los legisladores garantizar la no discriminación en los espacios laborales basados en los principios de la Constitución garantizando al trabajador un trabajo digno, fuente de realización personal.

Bibliografía

- Albuja, W. Enriquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. (U. A. México, Ed.) *Convergencia*, 25(78). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/105/10556695001/html/index.html>
- Andrés, L. (2017). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Antropología Cuadernos de investigación*, (11), 51-64. Obtenido de <http://cuadernosdeantropologia-puce.edu.ec/index.php/antropologia/article/view/88>
- Asamblea Nacional. L.O.J.L.R.T.H. (2015). *Ley Orgánica para la justicia laboral y del reconocimiento del trabajo en el hogar*. Quito: Registro Oficial N° 483, abril de 2015.
- Asamblea Nacional Constituyente, CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi - Ecuador: Registro Oficial N° 449. Publicado el 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional L.O.D. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*. QUITO: Registro Oficial N° 796 . Martes 25 de septiembre del 2012 .
- Asamblea Nacional L.O.D. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. QUITO: Registro Oficial .
- Asamblea Nacional L.O.P.A.M. (2019). *Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores*. Quito: Registro Oficial 484 del 9 de mayo de 2019,.
- Asamblea Nacional. C.P.R.E. (1998). *Contitución Política de la República del Ecuador*. Riobamba : Registro Oficial 1 de 11 de Agosto de 1998.
- Beatriz, C. O. (2016). Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana.
- Benítez, D. y Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Quito.
- Bolaños, F. (2014). Jus Cogens y derechos laborales. (U. N. México, Ed.) *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(19), 3-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640274001.pdf>
- Borisonik, H. (2011). Pensando el trabajo a través de Aristóteles. *Astrolabio. Revista internacional de filosofía* (12), 1-8. Obtenido de [file:///C:/Users/adm/Downloads/248529-Text%20de%20'article-334601-1-10-20120111%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/adm/Downloads/248529-Text%20de%20'article-334601-1-10-20120111%20(1).pdf)
- Cepeda, J. J. (s.f.). No a la jordana de 8 horas. *Historia y Presente*.
- COIP, C. O. (02 de 2014). [/www.registroficial.gob.ec](http://www.registroficial.gob.ec). *Registro Oficial N° 180* . (G. Ayerve, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 10 de 02 de 2018, de

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México (Primera edición ed.). (D. R. ©, Ed.) México, D.F.
- Con. num. 111 de la O.I.T. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, (núm. 111). Filadelfia .
- Conferencia Episcopal de Colombia. (2014). *La Sagrada Biblia*. Bogotá: Educar, Edictores S.A.
- Congreso Nacional. Cod. Tra. (2015). *CODIGO DE TRABAJO*. Quito: Registro Oficial 652, 2015 .
- Constitucional, Desarrollo Jurisprudencial de la Primera Corte. (2018). DERECHO A LA IGUALDAD. *Derecho Ecuador.com*.
- De Garay, A. (2013). Igualdad de género en la Universidad Autónoma Metropolitana: un espejismo. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 4(38), 277-330. Obtenido de <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/534>
- Del Cerro, I. (14 de 06 de 2016). *Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf;jsessionid=95CBDF1C6B3E312AFBD4C6C4D1ECB1AF?sequence=1>
- Ecuador, Congreso Nacional. (26 de 09 de 2012). R.O. 167. Código del Trabajo. Ecuador.
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. (16 de 06 de 2017). Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. *Registro Oficial 16: Acuerdo Ministerial 82. No. MDT-2017-0082*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Edelberg, G. (2008). América Economía. *América Economía*.
- Espanola, R. A. (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid- España.: Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 29(33), 32. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Falconí, D. J. (2011). Derecho a la intimidad personal y familiar. *Derecho a la intimidad personal y familiar*.
- FERNANDO GARCÍA, F. E. (2018). PLAN DE ACCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, RACISMO Y XENOFobia. *DISCRIMINACIÓN, RACISMO Y XENOFobia*.
- filadelfia, D. d. (1944). Declaracion de filadelfia O.I.T. Filadelfia.

- Flores, S. (2019). (U. d. Quito, Editor) Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8032/1/141631.pdf>
- Fuster, G. S. (2015). SOBRE EL MODELO DE CONTRATACION DE SERVICIOS REMUNERADOS EN EL DERECHO ROMANO. ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE LA LOCATIO CONDUCTIO. *SCIELO*.
- GARCÍA, A. M. (2007). La condición del hombre en la Edad Media: ¿siervo, esclavo o qué? *SCIELO*.
- Gibert, E. A. (2018). CAPITALISMO Y REFORMA LABORAL. *HAMARTIA*.
- Gómez, E. (05 de 07 de 2017). Breve análisis del mundo del trabajo a lo largo de la historia. *Iberoamérica Social*. Obtenido de <https://iberoamericasocial.com/breve-analisis-del-mundo-del-trabajo-lo-largo-la-historia/>
- Gutiérrez, J. (2010). *Los orígenes libertarios del Primero de Mayo: de Chicago a América Latina (1886-1930)*. Santiago de Chile: Editorial Quimantú.
- Historia Laboral del Ecuador. (2005). *Revista Historia Laboral del Ecuador*, 70.
- <http://gremiedieval.blogspot.com/>. (2013). GREMIOS MEDIEVALES.
- Humblet, M., Zarka, M., Trebilcock, A., Gernigon, B., Odero, A., et al. (2002). *OIT, Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza: Malta. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf
- INEC. (15 de 07 de 2019). Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) junio 2019: Mercado Laboral. (Boletín técnico N° 03-2019-ENEMDU). Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/Boletin_tecnico_de_empleo_jun19.pdf
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU)*. Boletín Técnico 02-2019. Quito. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>
- INEC, INstituto Nacional de Estadísticas y Censos. (04 de 2019). *Mercado Laboral*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf
- INTITUTO DE NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusion social y cumplimiento de derechos humanos de la poblacion LGTBI en el Ecuador*. Obtenido de INTITUTO DE NACIONAL DE

ESTADÍSTICAS Y CENSOS: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-neec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf

Jesus, B. d. (2015). *Políticas públicas PARA LGBTI en América Latina*. Obtenido de Políticas públicas PARA LGBTI en América Latina: https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/wp_esp_politicas_131115_1.pdf

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. (2012).

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Comunicación. (20 de 02 de 2019). *Registro Oficial*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional. Obtenido de https://www.arcotel.gob.ec/wp-content/uploads/2019/04/Reformatoria_LOC.pdf

Martínez, M. d. (2008). *Prejuicios y Estereótipos y como influyen en la convivencia*. Obtenido de Prejuicios y Estereótipos Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2008000200004

Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. Equidad y Desarrollo. *Revista Unisalle*(32), 11-31. Obtenido de Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal

Ministerio de Trabajo. (2018). Capítulo IV: De las obligaciones del empleador y trabajador. En Ecuador, *Código del Trabajo* (pág. 19). Quito: Lexis.

Ministerio de Trabajo, G. E. (S/A). *Dignidad y salud laboral. Contra la intimidación en el trabajo*. MADRID.

Naciones Unidas. (21 de 12 de 1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD) A/RES 2106 A (XX)* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

Naciones Unidas. (16 de 12 de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx>

Naciones Unidas. (16 de 12 de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR) A/RES 2200 A (XXI)* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

Naciones Unidas. (18 de 12 de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) A/RES 34/180* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

- Naciones Unidas. (18 de 12 de 1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. RES/45/158* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx>
- Naciones Unidas. (10 de 12 de 1999). *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (OP-CEDAW). A/RES 54/4* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>
- Naciones Unidas. (13 de 12 de 2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD)*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- OCCMundial. (07 de 10 de 2015). *Profesionistas consideran que el uso de tatuajes genera discriminación laboral*. Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/consideran-que-tatuajes-generan-discriminacion/>
- OIT. (1944). *Declaración de Filadelfia* .
- OIT. (1951). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). *OIT*.
- OIT, Organización Internacional de Trabajo. (2005). *Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA. Reunión tripartita de expertos para elaborar directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*. Ginebra. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/activities/oehcdrom2.pdf?ua=1
- ONU, Organización de las Naciones Unidas A/RES/2017(III). (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. En A. General (Ed.). París. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- ONU, Organización de las Naciones Unidas A/RES/2017(III). (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. En A. General (Ed.). Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Ordóñez, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*,(32), 262-277. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5379241>
- Ortiz, H., Álvarez, E., Barrera, C. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4776/477653290005/html/index.html>
- PONCE, A. D. (2015). SEGURIDAD SOCIAL Y SEGURO SOCIAL. *DERECHO ECUADOR*.

- Pons, L. (1 de 05 de 2018). *El origen de la palabra "trabajo" es una tortura*. Obtenido de https://verne.elpais.com/verne/2018/04/24/articulo/1524582530_120514.html
- Prioritarios, M. D.-D. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad*. Quito.
- Pro, G. B. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO . *THEMIS 65 | Revista de Derecho*, 26.
- RAE, Real Academia Española. (2019). *Trabajo*. Obtenido de <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- Ribas, M. A. (2004). *Desigualdades de Género en el Mercado Laboral. un problema actual*. Balears - Espana.: DEPARTAMENTO DE ECONOMIA APLICADA.
- Romero, G. A. (2010). LA ESCLAVITUD COMO RELACION LABORAL AYER Y HOY. *LA ESCLAVITUD COMO RELACION LABORAL*.
- Rosales, C., García, S. y Durán, A. (03 de 09 de 2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106
- Sánchez, J. (2013). *Capitalismo. Interpretaciones de su evolución y crisis*. Madrid; España.
- Serkovic, G. (2016). LAS ETAPAS DEL DERECHO DE TRABAJO. *Laboral Tus Derechos al día*.
- SOCIAL, C. D. (2014). Consejos Nacionales de Igualdad. *Igualdad, Consejos Nacionales de Igualda.*, (pág. 2). QUITO.
- Soler, X. (13 de 07 de 2017). *La Vanguardia*.
- Uceda, L. A. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito labora*. Madrid.
- Unidas, N. (1948). Declaración Universal de los Derechos del Hombre. 34-27. París. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Unidas, N. (1996). *Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales* .
- Vázquez, M., Santos, M. y Pérez, L. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. Papeles de Población. *Papeles de población*, 21(84), 197-225. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008
- VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA PAGINA OFICIAL. (2013). política pública para la garantía y protección de los derechos de las personas con orientación e identidades sexuales diversas. <https://www.vicepresidencia.gob.ec/dia-historico-para-la->

comunidad-lgbti-gobierno-presenta-politica-publica-para-la-garantia-de-sus-derechos/, 1.

Villacis, A., Reis, M. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2). Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/4943>

Villasmil, P. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(21), 203-228. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640697009.pdf>

ANEXOS

Cuenca, 8 de diciembre de 2020

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado **“ANÁLISIS DE LAS PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO, CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2017-0082 ARTÍCULO SEIS DEL MINISTERIO DE TRABAJO”** del estudiante **PABLO EDUARDO OCHOA ULLOA** con número de cédula **0103108643**; un índice de similitud del 8%.

Es todo cuanto se puede informar.



Resumen de coincidencias	
8 %	
1	ccq.ec Fuente de internet 2 % >
2	www.world-poi.org Fuente de internet 2 % >
3	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de internet 1 % >
4	www.suned.net Fuente de internet 1 % >
5	observatoriodeladisco... Fuente de internet 1 % >

Atentamente

FAUSTO
RICARDO
BARRERA BRAVO

Firmado digitalmente
por FAUSTO RICARDO
BARRERA BRAVO
Fecha: 2020.12.11
10:46:11 -05'00'

Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs.

CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

Esta investigación trata sobre el análisis del artículo seis que se refiere a la normativa de discriminación en el espacio laboral de los trabajadores en el sector privado, contenidas en el acuerdo ministerial ochenta y dos del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de determinar la situación actual.

El enfoque cualitativo ayuda en la revisión de fuentes bibliográficas, ley, normativas y acuerdos ministeriales con relación al tema de estudio, el método facilita la selección de literatura sustento del trabajo, sirve para la clasificación literaria y para esquematizar los resultados de la investigación, con el apoyo de las técnicas de observación se investigó y se evidenciaron que existe discriminación en el espacio laboral de los trabajadores en el sector privado, violentando el Acuerdo Ministerial ochenta y dos, artículo seis.

PALABRAS CLAVES: EMPLEO, PERSONAL, DISCRIMINACION, MINISTERIO, ACUERDO, IGUALDAD.

Señor Doctor

Ernesto Robalino Peña, Mag.

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

Su despacho

De mis Consideraciones

FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante **PABLO EDUARDO OCHOA ULLOA** con número de cédula **0103108643**, quien realizo su Trabajo de Titulación denominado “**ANÁLISIS DE LAS PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO, CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2017-0082 ARTÍCULO SEIS DEL MINISTERIO DE TRABAJO**”, debo informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de **40/40** correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:

**FAUSTO RICARDO
BARRERA BRAVO**

Firmado digitalmente por
FAUSTO RICARDO BARRERA
BRAVO
Fecha: 2020.12.11 11:39:41
-05'00'

Dr. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, Mgs.
DOCENTE TUTOR

PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, **PABLO EDUARDO OCHOA ULLOA**, portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 010310864-3 En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "ANÁLISIS DE LAS PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO, CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2017-0082 ARTÍCULO SEIS DEL MINISTERIO DE TRABAJO" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 8 de diciembre del 2020



Pablo Eduardo Ochoa Ulloa
C.I. 0103108643



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

TÍTULO:

**” Análisis de las prohibiciones de discriminación en el espacio laboral de los
trabajadores en el sector privado, contenidas en el Acuerdo Ministerial No.
MDT-2017-0082 artículo seis, del Ministerio de Trabajo”**

AUTOR: PABLO EDUARDO OCHOA ULLOA.

TUTOR: DR. FAUSTO BARRERA BRAVO Mgs.

Fecha: Cuenca, 11 de Marzo de 2020.

1.-TEMA

DERECHO LABORAL

2.- TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

” Análisis de las prohibiciones de discriminación en el espacio laboral de los trabajadores en el sector privado, contenidas en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, artículo seis, del Ministerio de Trabajo”

3.- MARCO CONTEXTUAL

Dentro de la normativa Ecuatoriana la discriminación laboral es un problema arraigado en la sociedad ya que el mismo humano se ha encargado de poner barreras en las clases sociales, la bandera política son los factores que inciden en la denominación de la sociedad en general.

Discriminación. (Derecho Laboral) Toda distinción, exclusión o preferencia fundada en la raza, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social que tenga por efecto destruir „o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o de profesión **(Conv. núm. 111 de la O.I.T.)**.

Es claro el concepto de discriminación en el ámbito laboral no se puede excluir a ninguna persona bajo ningún concepto, en caso de que sucediere la discriminación en el espacio laboral, la normativa actual Ecuatoriana ampara los intereses de los ciudadanos.

Para entender con claridad este acuerdo No. MDT-2017-0082 artículo seis en este trabajo analizaremos la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral ya que en nuestro país se vulnera los derechos de los trabajadores pese a existir un acuerdo ministerial que prohíbe la discriminación en los espacios laborales el cual transcribo textualmente para sacar las conclusiones del incumplimiento en el Ecuador.

Art. 6.- Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral.- En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc. (Acuerdo MDT-2017-0082 (Registro Oficial 16, 16-VI-2017).

En el Ecuador pese a existir el Ministerio de Trabajo, Código del trabajo, normativas y acuerdos ministeriales, se observan problemas que evidencian la falta de cumplimiento a las leyes y existe la vulneración de los derechos y discriminación de los trabajadores.

En el ámbito del Derecho Laboral, se analizará la efectividad de la normativa del Ministerio de Trabajo del artículo seis en el sector privado, del acuerdo ministerial ochenta y dos el cual prohíbe la discriminación en el espacio laboral, la desvalorización de habilidades aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos, La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual, La intimidación y hostigamiento, La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas, asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación, discriminación en procesos de ascensos laborales, coerción a la libertad de expresión cultural, agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva, Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que

señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria, con estos antecedentes tenemos claro que a pesar de existir entes sancionadores y reguladores en el plano laboral no se están realizando controles para el cumplimiento del mismo.

La clase obrera ecuatoriana ha luchado atreves del tiempo para obtener igualdad, estabilidad laboral, sin embargo se encuentran falencias que transgreden los derechos de los trabajadores.

La desvalorización de habilidades, aptitud, estigmatización y estereotipos negativos dentro del ámbito laboral privada y pública, llegan a consecuencias discriminatorias en todo el plan social para poder conseguir trabajo.

En nuestro país desde hace varios años no se ha podido comprender la legislación laboral sufriendo algunas modificaciones, afectando directamente a la única fuerza del pueblo que es el trabajador, en nuestra Constitución se garantiza de una forma absoluta el derecho del trabajador siendo una fuente absoluta de realización personal y fuente de ingresos para la familia.

4.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿El incumpliendo de los literas a y b del artículo seis del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, vulnera el derecho de los trabajadores a la no discriminación en su espacio laboral?

5.- OBJETO DE ESTUDIO

Derecho laboral.

6.- CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral, analizar las Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral según el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, artículo seis. (Registro Oficial 16, 16-VI-2017). Investigar el incumplimiento en el Ecuador.

7.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico.

8.- OBJETIVO GENERAL

Analizar si los empleadores cumplen con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 del Ministerio de Trabajo, en lo referente a la erradicación de prohibiciones de discriminación en el espacio laboral a los trabajadores en el sector privado.

9.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos son:

- 1.** Conceptualizar el marco teórico doctrinario del derecho laboral, la discriminación en el espacio laboral, la desvalorización de habilidades y aptitudes de los trabajadores; la estigmatización y estereotipos negativos de los mismos, la divulgación negativa de la intimidad corporal y orientación sexual diversa de los trabajadores con fines peyorativos o discriminatorios.

2. Especificar las prohibiciones que conllevarían a la no discriminación al trabajador en su espacio laboral con el respectivo análisis de cada una de ellas.
3. Analizar los derechos laborales fundamentales violentados, del trabajador, en relación al incumplimiento de la normativa ministerial no. MDT-2017-0082, artículo seis literales a y b.

10.- TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se desarrolla dentro de un enfoque socio-jurídico, debido al contexto en que se desarrolla la misma; con tipología explicativa y enfoque metodológico cualitativo, el método a utilizar será el teórico analítico, ya que, permitirá examinar de forma específica cada uno de los componentes existentes en la presente investigación, logrando así, una conclusión lógica y fundamentada. Para lograr una hipótesis razonada, los instrumentos que permitieran una eficaz recolección de la información, son las diferentes investigaciones realizadas al tema señalado, análisis de expertos jurídicos, los cuales fundamentan sus tesis en pretensiones legales, verificables y aplicables a la realidad social; los cuales segmentaron cada una de las conclusiones frente a la prevalencia del derecho de los trabajadores inscritos en la constitución de la república en los artículos 325 y 326 garantizando el trabajo estable y bien remunerado.

Enfoque cualitativo: lo que nos modela es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado. En este enfoque las variables no se definen con la finalidad de manipularse experimentalmente y, esto nos indica que se analiza una realidad subjetiva además de tener una investigación sin potencial de réplica y sin fundamentos estadísticos.

Este enfoque se caracteriza también por la no completa conceptualización de las preguntas de investigación y por la no reducción a números de las conclusiones sustraídas de los datos, además busca sobre todo la dispersión de la información en contraste con el enfoque cuantitativo que busca delimitarla. Con el enfoque cualitativo se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación el alcance final del estudio cualitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo. **(SAMPIERI 2016)**

11.- MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El ente regulador en el Ecuador es el Ministerio de Trabajo el cual regula a los trabajadores y los protege de abusos de sus empleadores, con la nueva normativa vigente e inscrita en el Registro Oficial el 16 de junio de 2017 , se prohíbe la discriminación en el espacio laboral , la desvalorización de habilidades , la divulgación de intimidad corporal y orientación sexual , el hostigamiento , abusos en actividades operativas , asignar tareas no acordes a la capacidad de la persona intelectual y físicamente ,la discriminación en asensos laborales y culturales , verbales basadas en género, edad, costumbres, de todos los trabajadores defender con la normativa vigente los derechos laborales en el sector privado.

El trabajador representa un concepto elemental de la sociedad desde épocas antiguas y conforme han pasado los años la relación laboral entre empleador-empleado ha ido evolucionando y adaptándose a la realidad social de cada estado, creándose nuevas y variadas formas contractuales, sin embargo en pleno siglo XXI siguen presentándose desavenencias e iniquidades entre clase obrera, que se ven sometidos a tratos injustos, desiguales vulnerando sus derechos amparados en la constitución de la república en el artículos 33 .

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, CRE., 2008)

Trascendiendo un debate al momento que comienza la discriminación en el espacio laboral vulnerando los derechos que tiene el empleado al desarrollarse en un espacio sin exclusión y sin la desvalorización de sus habilidades

El derecho de los trabajadores es un derecho adquirido irrenunciable en beneficio de superación personal y de su núcleo familiar como goce y disfrute de sus beneficios adquiridos por sus prestaciones laborales, en el presente trabajo analizaremos los derechos vulnerados en cuanto al incumplimiento de las Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral.

Discriminación implica cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b). Cualquier otra distinción exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Convenio III de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958, p 103)

En el ámbito laboral la Constitución ha de responder a las particulares características del grupo social el cual va a regular, cuidando el correcto ordenamiento jurídico para que leyes laborales sepan resguardar los derechos de los trabajadores ecuatorianos.

12.- HIPÓTESIS

El Acuerdo Ministerial MDT-2017-082, del Ministerio de Trabajo, no ha conseguido erradicar la discriminación en el espacio laboral en contra de los trabajadores del sector privado en el Ecuador.

13.- METODOLOGIA

Es una investigación jurídica documental, toda vez que partimos de manejo, análisis y estudio de doctrina, legislación y jurisprudencia, así también un poco de hemerografía para ver periódicos revistas y otros artículos donde podamos encontrar información con respecto al tema de investigación.

Método inductivo-deductivo: mediante este proceso se puede llegar al conocimiento y a la demostración de las variables de estudio y al ser comprobadas se puede dar una conclusión general. **(SAMPIERI 2016)**

Técnicas a utilizar, el fichaje, revisión, bibliografía, bases de datos científicas, doctrina y jurisprudencia.

14.- POBLACIÓN Y MUESTRA

El presente trabajo de investigación no permite el planteamiento de una muestra, pues es una revisión doctrinaria de la aplicación de un derecho constitucional y derechos humanos, de realizarse encuestas, se dispondrá de resultados demasiados subjetivos, lo cual no permitirá la elaboración de modelos estadísticos concretos que respalden cualquiera de las hipótesis planteadas.

Adicional este proyecto de investigación se centraliza en el análisis de la falta de efectividad del Acuerdo Ministerial ochenta y dos del Ministerios de Trabajo, sobre la discriminación en el espacio laboral.

15.- CRONOGRAMA

	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4
APROBACIÓN PROYECTO				
AMPLIACIÓN DEL MARCO TEÓRICO				
REVISIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN				
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN				
PROCESAMIENTO ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN				
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES				
ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA				
REVISIÓN DEL BORRADOR DE TESIS				
PRESENTACIÓN DEL TRABAJO ESTRUCTURADO DE MANERA INDEPENDIENTE				

16. Bibliografía

Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral por el ministerio de trabajo Registro Oficial No. 16 del 16 de junio de 2017 se publicó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082

Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). Código de Trabajo. Lexis.

Cabanellas, G. (2010). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires Argentina: Heliasta S.R.L.

Villacís, A., & Reis, M. (2016). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2002-2011*. Revista de Economía del Rosario, 18(2), 157-185.

Alarcón Caracuel, M. La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo. En REDT, 1986. núm. 28.

Alburquerque, M. y Oxman, V. Nuevos enfoques en las Relaciones Laborales. En Más allá del bosque. (AA.VV) Santiago de Chile: Editorial FLACSO-Chile, 2001

Algar Jiménez, C. El Derecho Laboral ante el reto de las nuevas tecnologías. Respecto a la discriminación. Madrid: Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, 2007.

Tribunal Constitucional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20–10.

Sánchez, P. F. V., & Pavez, C. E. L. (2016). Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. Horizontes Empresariales, 13(2), 20–27.

Organización Internacional del Trabajo. (1960). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 28 de agosto de 2017, a partir de

Naciones Unidas. (2017). DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Recuperado 10 de febrero de 2017, a partir de http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

SAMPIERI Hernandezi. (2006). Metodología de la investigación. México.

JV López - Quito, Editorial Jurídica Cevallos, 2004 - Título: Derecho laboral ecuatoriano

AP Rodríguez - Revista derecho del trabajo, 2016 - dialnet.unirioja.es

17.- FIRMAS DEL TUTOR Y DEL RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN QUE APRUEBA EL DISEÑO.

Cuenca, 11 de Marzo del 2020

Pablo Eduardo Ochoa Ulloa
Investigador

Dr. Fausto Barrera Bravo
Tutor

Dr. Fausto Barrera Bravo
Responsable de Investigación
Carrera de Derecho

Dr. Carlos Julio Fajardo Romero Mgs.
Responsable Unidad Titulación
Carrera Derecho Distancia.

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____