

**Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y
su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano**

**A Discrimination-Free Work Environment
and its relation to Ecuadorian Labor Law**

Marie Shantal Alarcón-Vega¹
Universidad Tecnológica Indoamerica - Ecuador
ma_alarcon@hotmail.com

David Alejandro Arroba-Lopez²
Universidad Tecnológica Indoamerica - Ecuador
davidarroba@uti.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1738

V8-N2-1 (mar) 2023, pp. 443-455 | Recibido: 18 de febrero de 2023 - Aceptado: 18 de marzo de 2023 (2 ronda rev.)
Edición Especial

1 Universidad Tecnológica Indoamérica
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4595-7290>

2 Universidad Tecnológica Indoamérica
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5122-3691>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Alarcón-Vega, M., & Arroba-Lopez D., (2023). Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2-1), 443-455 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1738>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

Es un derecho fundamental para todos como ciudadanos contar con un empleo mediante el cual se consiga cubrir gastos y necesidades, y disponer en lo posible de un ambiente laboral tranquilo y libre de cualquier tipo de discriminación que sería lo óptimo para un mayor rendimiento.

Con este fin se ha realizado esta investigación enfocada en un análisis detallado de la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 del Registro Oficial N°16, en conjunto con algunos artículos del Ministerio de Trabajo cuya información se relacionó con la discriminación laboral en varios aspectos, los cuáles se detallan en este documento; Por lo que podemos argüir que en El Ecuador actual es menester que se actúe con firmeza, para que se cumplan las leyes que protegen al trabajador de injusticias y malos tratos. Como resultado se encontró que un ambiente laboral libre de discriminación es fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral. La Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, así como otras herramientas y recursos del Ministerio del Trabajo, son fundamentales para garantizar este derecho en el contexto laboral ecuatoriano. Es necesario continuar promoviendo políticas y acciones que fomenten la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral.

Palabras clave: discriminación laboral; ambiente; necesidad; ciudadano

ABSTRACT

It is a fundamental right for all citizens to have a job through which they can cover expenses and needs, and to have as much as possible a peaceful work environment free of any type of discrimination, which would be optimal for better performance.

To this end, this research has been carried out focused on a detailed analysis of the Regulations for the Eradication of Discrimination in the Labor Sphere, Ministerial Agreement No. MDT-2017-0082 of the Official Register No. 16, together with some articles of the Ministry of Labor whose information was related to labor discrimination in various aspects, which are detailed in this document; So we can argue that in Ecuador today it is necessary to act firmly, so that the laws that protect the worker from injustice and mistreatment are complied with. As a result, it was found that a work environment free of discrimination is fundamental to ensure equal opportunities and respect for human rights in the workplace. The Regulations for the Eradication of Discrimination in the Labor Environment, as well as other tools and resources of the Ministry of Labor, are fundamental to guarantee this right in the Ecuadorian labor context. It is necessary to continue promoting policies and actions that promote inclusion and equality in the workplace.

Key words: en ingles employment discrimination; environment; need; citizen

Introducción

La igualdad y no discriminación son principios fundamentales que sustentan los derechos humanos y ciudadanos en la sociedad. En el ámbito laboral, estos principios son de especial importancia, ya que garantizan que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional, sin importar su origen, género, orientación sexual, estado de salud, entre otros.

En este contexto, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece claramente que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin ser discriminados por ningún motivo. Además, la ley sancionará toda forma de discriminación, lo que refleja el compromiso del país en la promoción de un ambiente laboral libre de discriminación.

A pesar de esta normativa, la discriminación laboral sigue siendo una realidad en muchas empresas, lo que frena el reconocimiento de talento y reduce el desarrollo como comunidad. La segregación laboral, que implica la asignación de cargos específicos a ciertas personas, es una de las formas más comunes de discriminación laboral, ya que excluye a los empleados de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Otra forma de discriminación laboral se relaciona con el maltrato hacia grupos sociales específicos para evitar que trabajen dentro de una empresa o manejen ciertos cargos. Esta práctica perjudica tanto a las personas discriminadas como a la empresa en sí, ya que limita la diversidad y los beneficios que esta trae consigo.

En respuesta a esta problemática, la Constitución del Ecuador creó en 2017 la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, que establece una serie de medidas para garantizar la equidad de oportunidades de contratación. El presente documento tiene como objetivo investigar sobre la normativa indicada y los documentos relacionados, para validar su

eficiencia en la actualidad y promover un ambiente laboral justo e inclusivo para todos.

Método

Tipo de investigación: El presente estudio se enmarca dentro de una investigación documental, ya que se basa en la revisión bibliográfica de normativas y leyes ecuatorianas en materia de discriminación laboral y su relación con el derecho laboral.

Diseño de investigación: La investigación documental se caracteriza por la recopilación, análisis e interpretación de datos a través de documentos escritos y fuentes secundarias. En este sentido, se llevará a cabo una búsqueda y revisión exhaustiva de las leyes, normativas, resoluciones, sentencias y otros documentos relevantes para el tema de estudio.

Enfoque: El enfoque de la investigación será cualitativo, ya que se busca analizar y comprender los datos recopilados a través de la revisión bibliográfica y no se pretende cuantificar ni medir la magnitud de los resultados. El análisis de los datos se llevará a cabo a través de la identificación de categorías y patrones que permitan una comprensión más profunda de la relación entre el ambiente laboral libre de discriminación y el derecho laboral ecuatoriano.

Procedimiento: Para llevar a cabo la investigación, se realizará una revisión bibliográfica exhaustiva de las leyes y normativas ecuatorianas relacionadas con la discriminación laboral y el derecho laboral. Se recopilarán documentos de diversas fuentes como el Registro Oficial, el Ministerio de Trabajo y otras instituciones relevantes. Se procederá a realizar un análisis detallado de los documentos recopilados para identificar patrones y categorías que permitan comprender la relación entre un ambiente laboral libre de discriminación y el derecho laboral ecuatoriano.

Se realizará un análisis crítico de los documentos revisados, identificando las fortalezas y debilidades de la normativa existente y su aplicación en el contexto laboral

ecuatoriano. Todo el proceso se llevará a cabo con rigor metodológico, tomando en cuenta la calidad y pertinencia de las fuentes consultadas. Los criterios se explican en la siguiente tabla:

Tabla 1
Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de exclusión	Criterios de inclusión
Documentos no relacionados directamente con el tema de estudio	Documentos que se refieran directamente a la temática de discriminación laboral y derecho laboral en el contexto ecuatoriano
Documentos que no sean relevantes para el objetivo de la investigación	Documentos relevantes para el análisis y comprensión de la relación entre ambiente laboral libre de discriminación y derecho laboral ecuatoriano
Documentos que no aporten información significativa para el análisis	Documentos que aporten datos relevantes para la comprensión de la situación laboral en Ecuador y tengan relación con la temática de estudio
Documentos que se refieran a situaciones laborales específicas de otros países	
Documentos que no tengan relación con el derecho laboral	

Resultados

Derecho Laboral Ecuatoriano

El derecho al trabajo es un derecho fundamental para las personas, ya que les permite obtener los medios necesarios para vivir de manera digna y satisfacer sus necesidades. Además, el trabajo también contribuye al bienestar de la sociedad al proporcionar servicios y solucionar problemas. En este sentido, es importante que el proceso de contratación sea justo y promueva la igualdad de trato, lo que puede prevenir problemas sociales dentro de las organizaciones (Rosales et al., 2019).

El derecho laboral ecuatoriano es un conjunto de leyes y normativas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el país. El objetivo de esta rama del derecho es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un ambiente laboral justo y equitativo (Sozanski et al., 2016).

El derecho laboral ecuatoriano establece una serie de derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a un salario justo, a jornadas laborales

razonables y a un ambiente de trabajo seguro y saludable. Por su parte, los empleadores tienen la obligación de cumplir con estas disposiciones y de respetar los derechos de los trabajadores (Chiriboga et al., 2018).

La Constitución de la República del Ecuador establece en su artículo 326 que el trabajo es un derecho y un deber social, y que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y productivo, en condiciones justas y equitativas. Asimismo, la Constitución garantiza la protección contra la discriminación y el acoso laboral.

La normativa laboral ecuatoriana también establece una serie de procedimientos para resolver conflictos laborales, como el arbitraje y la mediación. Además, se establecen sanciones para los empleadores que incumplen con sus obligaciones laborales (Muñoz & Pangol, 2021).

Uno de los aspectos más importantes del derecho laboral ecuatoriano es la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. En el país existen normativas específicas que regulan las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros y que les garantizan los mismos derechos que a los trabajadores nacionales (Sozanski et al., 2016).

En el ámbito de la discriminación laboral, el derecho laboral ecuatoriano establece sanciones para las empresas que discriminan a los trabajadores por motivos de edad, género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, religión, ideología, filiación política, entre otros. Asimismo, se promueve la igualdad de oportunidades en el trabajo y se fomenta la inclusión laboral de personas con discapacidad (Rosales et al., 2019).

Recurriendo al Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, para asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, el Ministerio del Trabajo de Ecuador publicó la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral en 2017. Esta normativa establece prohibiciones específicas para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo, tales como la desvalorización de habilidades, la

divulgación de información personal con fines peyorativos, el hostigamiento, la segregación laboral, la asignación de tareas no adecuadas a la discapacidad y la discriminación en los procesos de ascenso laboral. Todas estas prohibiciones tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

Según el artículo 6 del reglamento, que trata de las prohibiciones de discriminación en el lugar de trabajo, están prohibidas: a) La desvalorización de las capacidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.

b) La exposición de la orientación sexual y la intimidad corporal con fines malintencionados.

c) El acoso y la intimidación.

d) Abuso en actividades operativas y segregación ocupacional.

e) Asignación de tareas incompatibles con las capacidades, formación o conocimientos del trabajador con el fin de que abandone su puesto de trabajo.

f) Discriminación de cualquier tipo en los procedimientos de contratación y promoción.

g) Restricción o supresión del derecho a expresar la propia cultura.

h) Cualquier forma de violencia verbal o física basada en el género, edad, etnia, cultura, ideología, lengua, orientación sexual, identidad de género, condición de portador de VIH o cualquier otra distinción individual o grupal de una persona (Ministerio de Trabajo, 2017).

En conclusión, la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral de Ecuador respalda el derecho laboral de los ciudadanos a acceder a trabajos de manera libre e igualitaria. Con estas leyes, se busca garantizar un ambiente laboral justo y respetuoso en el que los trabajadores puedan desarrollarse plenamente y contribuir al bienestar de la sociedad.

Discriminación Laboral

Cuando un empleado concreto es objeto de un trato hostil en el trabajo, que incluye conductas injustas por parte de sus compañeros e incluso del empresario, se habla de discriminación (Conceptos Jurídicos, 2022).

La discriminación laboral es un problema serio que afecta a muchos trabajadores en todo el mundo. La discriminación se refiere a cualquier trato injusto o desigual hacia una persona o grupo de personas basado en su raza, género, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otra característica personal o de grupo (Román et al., 2017).

La discriminación laboral puede tomar muchas formas, desde la exclusión de ciertos grupos de empleados para ciertos puestos hasta la negativa a contratar a alguien debido a su edad, género o cualquier otra característica personal. Los empleados también pueden enfrentar discriminación en forma de salarios más bajos, condiciones de trabajo menos favorables y falta de oportunidades de ascenso (Rojo, 2019).

En muchos países, la discriminación laboral es ilegal y las leyes han sido establecidas para prevenir su ocurrencia. En el Ecuador, por ejemplo, la Constitución de la República del Ecuador establece que todas las personas son iguales y que nadie puede ser discriminado por cualquier motivo. Además, el país cuenta con una normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (Horbath & Gracia, 2014).

A pesar de estas medidas legales, la discriminación laboral sigue siendo un problema común en el mundo laboral. A menudo, la discriminación es sutil y puede ser difícil de detectar o probar. En algunos casos, los empleados pueden ser reacios a denunciar la discriminación por temor a represalias o a dañar su carrera (M. A. Mina & Barzola, 2018).

Es importante que los empleadores y empleados trabajen juntos para prevenir la discriminación laboral y promover un ambiente laboral justo y equitativo. Los empleadores pueden

tomar medidas para asegurar que sus prácticas de contratación y promoción sean equitativas, y que todos los empleados sean tratados con respeto y justicia. Los empleados pueden ayudar a prevenir la discriminación denunciando cualquier comportamiento inapropiado y apoyando a sus compañeros de trabajo que han sido víctimas de discriminación (Albuja & Enríquez, 2018).

La discriminación se define como: (...) cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basada en su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, padecer o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, pertenecer a una clase protegida, o estar en una condición protegida (página 17).

Sin embargo, dado que los criterios de selección del talento humano se basan en la experiencia y los conocimientos técnicos requeridos, además de otros requisitos ineludibles para el desempeño adecuado en el puesto vacante, no se considerarán discriminatorios.

tipos de discriminación en el lugar de trabajo

A continuación, se enumeran los tipos de discriminación más frecuentes:

Impedir que alguien ocupe o solicite un puesto de trabajo porque se considera que esa persona es del sexo opuesto al del solicitante.

-Discriminación por motivos de raza o etnia

Según Gilbert (2018), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) definió la “discriminación racial” como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad.

Discriminación por edad

El tratamiento estándar consiste en establecer un requisito mínimo de edad madura para desempeñar un determinado servicio o trabajo, denegando el empleo a personas capaces que superen el límite de edad.

- Discriminación basada en una condición física o mental

No ocupar puestos que permitan prestar servicios a personas con discapacidades o patologías que interfieran en su capacidad laboral.

- Discriminación basada en los antecedentes penales de una persona

Evitar la acreditación para puestos vacantes en los sectores público o privado. Esto se debe principalmente a que la persona puede tener miedo de que se descubra el delito del que se le acusa o de la impresión que pueda dar a la empresa y a sus clientes.

Denuncia de discriminación

El solicitante o empleado puede presentar una denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo en caso de que se produzcan actos discriminatorios, malos tratos y/o acoso en el lugar de trabajo. La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito, y deberá ir acompañada de la documentación acreditativa. Tras ello, se seguirán los pasos siguientes:

1o. Dentro de los dos días siguientes a la presentación de la denuncia, se realizará el correspondiente sorteo para determinar qué inspector se encargará del caso.

2. Corresponderá al inspector informar al denunciado para que haga uso de su derecho de defensa y pueda elegir en el plazo de cinco días.

Asimismo, el inspector deberá notificar la denuncia presentada a la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo para que, en su caso, coadyuve en la integración del procedimiento administrativo.

3o. Se deberá convocar a una audiencia para que las partes sean oídas

dentro de los cinco días siguientes, con o sin la contestación de la parte denunciada, a criterio del inspector o a petición de parte.

4o. El inspector podrá visitar el local del empleador en cualquier momento para realizar una inspección no autorizada como parte de la investigación.

5o. La denuncia se desestimarásino existen pruebas suficientes de discriminación, ya sea en el proceso de contratación o en el lugar de trabajo.

6o. Previo a la integración del dictamen correspondiente, la autoridad responsable del proceso podrá, de considerarlo necesario, solicitar a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios o a la Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo los criterios necesarios.

7o. Si se determina que se ha cometido un acto discriminatorio, el inspector del proceso deberá elaborar un informe dirigido al Director Regional en un plazo de 5 días. El Director Regional dispondrá entonces de 15 días para decidir si sanciona o no al empresario.

8o. La gravedad del hecho corroborado y la adopción o no de medidas correctivas determinarán las sanciones que se impondrán. (2018) (M. Trabajo).

Las autoridades judiciales del Ministerio del Trabajo (2018) son las encargadas de recibir las denuncias; luego evaluarán los hechos, la gravedad y el daño. Con base en la evaluación se decidirá la sanción, pudiendo sugerirse que la víctima reciba una indemnización por el equivalente a un año del salario que percibía, además de lo que corresponda por haber sido despedido prematuramente. Cuando un trabajador acredite fehacientemente la existencia de acoso laboral, el empresario está obligado a aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente acreditada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (Registro Oficial, 2017).

Según el numeral octavo del artículo 545 del Código de Trabajo, la víctima podrá solicitar la disculpa pública de la persona que incurrió en la

conducta ante la autoridad laboral correspondiente, dependiendo de la magnitud del daño (p. 147).

De acuerdo con el artículo 8 del Reglamento para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral publicado por el Ministerio de Trabajo en 2017, si en el curso de un proceso administrativo se sospecha que ha ocurrido un delito o una violación de derechos, se debe notificar a las autoridades correspondientes para que adelanten las investigaciones necesarias. Independientemente de lo que se esté investigando por las sospechas de delito, el proceso debe completarse dentro de los plazos establecidos (p. 18).

Despido por discriminación

El trabajador despedido por discriminación tiene derecho a un año más de indemnización por despido. Sin embargo, no tiene derecho a la readmisión. Cuando una persona con discapacidad es despedida, deben seguirse las disposiciones de la Ley Orgánica de Indemnización por Discapacidad (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo a Domicilio, 2022).

Relaciones Laborales

Los individuos que conforman un entorno laboral forman relaciones, las cuales pueden ser de dos tipos:

E m p l e a d o r

persona natural o jurídica, así como ente público o privado, que se encarga de emplear y administrar los servicios de sus trabajadores a cambio de una remuneración acorde con el trabajo realizado. En el inciso 36 del artículo 42 del Código de Trabajo (2020) se establece lo siguiente: “El empleador tiene los siguientes deberes: (...) 36. Establecer programas y políticas de capacitación tendientes a reconocer las diversas formas de acoso laboral, a fin de detener la ocurrencia de cualquier tipo de discriminación, hostigamiento, intimidación o perturbación que pudiera presentarse en la relación laboral entre el trabajador y el empleador.”

T r a b a j a d o r

Se denomina trabajador a la persona que trabaja para un empresario en un puesto o función dentro de una empresa.

De conformidad con el artículo 9 del Código de Trabajo, un trabajador también puede ser una persona que debe realizar una tarea o prestar un servicio y puede ser un empleado o un trabajador (p.7).

C o n t r a t o

Es el establecimiento formal de la relación del trabajador con su empleador. En él se establecen una serie de requisitos que el empleado debe cumplir para desempeñar sus funciones y tener derecho a prestaciones.

El contrato de trabajo puede ser de la siguiente manera, de conformidad con los artículos 11 a 32 del Código de Trabajo (2018):

Expreso (verbal o escrito) o encubierto.

El contrato expreso es aquel en el que los términos del trabajo son acordados tanto por el empleador como por el trabajador, ya sea mediante comunicación verbal o escrita.

Toda relación laboral entre un empresario y un trabajador que carezca de cláusula expresa se considera que tiene un contrato tácito. los que deben atenerse a las normas establecidas por las leyes pertinentes, los convenios colectivos y los usos y costumbres locales. En general, estarán sujetos a las mismas leyes que rigen los contratos expresos y tendrán los mismos resultados (p. 9).

contratos diarios, de participación, mixtos y salariales.

La remuneración se negocia en los contratos salariales en función de una unidad de tiempo concreta.

En un contrato de participación, el trabajador es remunerado por su trabajo percibiendo una parte de los beneficios de la empresa.

Cuando el trabajador recibe una participación en los beneficios empresariales del empresario además del sueldo o salario fijo como pago por su trabajo, la remuneración se considera mixta (página 9).

Temporales, de corta duración, ocasionales e indefinidos.

Los contratos temporales son aquellos que se crean para cubrir necesidades puntuales del empresario, como suplir a empleados que se ausentan por vacaciones, enfermedad, maternidad u otros motivos similares. En estos casos, el contrato debe indicar las necesidades específicas que motivaron la decisión de contratación, el nombre o nombres de los empleados a los que se sustituye y la duración del contrato. El contrato no podrá ser superior a ciento ochenta días, de forma continuada o intermitente, dentro de un período de trescientos sesenta y cinco días si se realiza para atender una mayor demanda de los productos o servicios habituales del empresario.

El contrato temporal se convertirá en contrato de temporada si la situación o necesidad de los servicios del trabajador se repite durante más de dos periodos anuales. El valor hora del salario base del sector al que pertenezca el trabajador se incrementará en un 35% en el sueldo o salario que perciba.

Los contratos eventuales tienen por objeto atender necesidades urgentes o extraordinarias ajenas a la actividad habitual del empresario y cuya duración se limita a treinta días por año. El valor hora del salario base del sector al que pertenezca el trabajador se incrementará en un 35% en el sueldo o salario que perciba.

Debido a la naturaleza discontinua de su trabajo, los contratos de temporada son aquellos que han sido realizados por un empresario y un trabajador o grupo de trabajadores como resultado de la costumbre o de la negociación colectiva. Estos contratos gozan de estabilidad, que se define como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios durante cada temporada que se les necesite. Deben estarlo, o el despido se considerará prematuro (p. 12).

Por tarea y a destajo para un trabajo específico, una obra concreta o un servicio dentro de la industria.

Cuando se contrata a un trabajador para realizar una tarea específica a cambio de una remuneración que cubre toda la tarea sin tener en cuenta el tiempo necesario para completarla, el contrato es por tarea específica.

En un contrato por tarea, el trabajador se compromete a completar una cantidad específica de trabajo cada día o en un plazo de tiempo predeterminado. El hecho de terminar la tarea indica que la jornada o el periodo de tiempo ha llegado a su fin.

En un contrato a destajo, el trabajo se completa en pequeños incrementos, como piezas, medidas de superficie o unidades de obra, y la compensación se acuerda por cada uno de ellos, sin tener en cuenta la cantidad de tiempo empleado en la tarea. (página 10)

La relación laboral se extinguirá una vez finalizada la obra o actividad para la que fue contratado el trabajador en los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro de la empresa, devengándose el pago de la prima de terminación en los términos del artículo 185 de la misma. Hasta el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, el empresario estará obligado a recontractar a los trabajadores que hubieran prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo esta modalidad de contratación, quedando a su discreción la selección de los trabajadores que considere más idóneos..

En cuanto a los trabajadores que no hayan podido ser llamados para la nueva obra o servicio, ello no implica que el empresario deje de estar obligado a llamarlos para próximos proyectos en los que se requiera el mismo número de puestos de trabajo.

En los términos de la frase anterior, si el trabajador no es llamado a prestar sus servicios a pesar de ser operativamente necesario y existir vacantes para el nuevo puesto de trabajo, el

despido se considerará improcedente y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas.

La obligación del empresario de contratar al trabajador para la realización de nuevos trabajos quedará sin efecto si el trabajador no acude a la llamada realizada por el empresario. Se aplicarán a estos contratos las directrices de la homologación correspondiente.

Las normas secundarias necesarias para controlar este tipo de contrato serán publicadas por el Ministerio de Trabajo, que también definirá en exclusiva las actividades cubiertas por las mismas (página 11).

uno mismo, un grupo o un equipo.

La forma más común de contrato de trabajo estable o permanente es el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, y este contrato sólo podrá extinguirse por las causas y de acuerdo con los procedimientos establecidos en este Código (página 9).

No habrá distinción entre los derechos y obligaciones de los miembros del equipo si todos ellos están cubiertos por un contrato de trabajo con uno o más empleadores, independientemente de que el equipo esté legalmente organizado. En consecuencia, el empresario o empresarios sólo tendrán obligaciones o derechos con respecto al grupo en su conjunto.

En consecuencia, el empresario no puede despedir a uno o más miembros del equipo; hacerlo se interpretará como despedir a todo el equipo, y cada miembro tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes. No obstante, el empresario deberá dar aviso al jefe de equipo o representante para la sustitución del trabajador en los casos de insubordinación grave o desobediencia a las normas internas legalmente aprobadas, falta de probidad o comportamiento inmoral por parte del trabajador, o injurias graves al empresario, a su cónyuge, pareja de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.

En caso de oposición, el Juez de lo Social resolverá lo que proceda. De acuerdo con las normas generales, el trabajador tendrá

derecho a una indemnización personal en los casos de riesgos laborales (página 15).

Incapacidad Laboral

Un trabajador tiene una incapacidad laboral cuando es incapaz de realizar las tareas típicas que se esperan de él en ese puesto (Conceptos Jurídicos, 2022). Dependiendo de su gravedad, se clasifican en dos categorías:

Incapacidad Laboral Temporal.

Popularmente conocida como baja médica, describe la circunstancia en la que una persona no puede desempeñar su puesto de trabajo durante un periodo de tiempo previsto debido a una enfermedad o accidente y debe permanecer bajo observación médica para controlar su recuperación. Para favorecer su pronta mejoría, debe proporcionársele asistencia ocasional.

Dependiendo del tipo de contrato, es habitual que el trabajador reciba su correspondiente gratificación económica y que se suspenda el contrato.

“Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de conformidad con la ley”, establece el artículo 326, apartado 6 de la Constitución (2020).

Incapacidad Laboral Permanente

El trabajador presenta limitaciones físicas y/o funcionales severas posteriores a un procedimiento médico esencial. El grado de destreza con el que desempeñaba las funciones de su puesto de trabajo puede quedar permanentemente disminuido o eliminado por estas graves lesiones.

Lo más habitual es, casi siempre, rescindir el contrato concediendo una indemnización por el tiempo trabajado para la empresa (Conceptos Jurídicos, 2022).

Ministerio de Trabajo

Es la parte del gobierno encargada de elaborar diseños, artículos, realizar evaluaciones y vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, con especial énfasis en las poblaciones vulnerables que reciben atención prioritaria a través de la elaboración de normas, participación en mesas intersectoriales, campañas de sensibilización, asesorías y servicios (Ministerio de Trabajo, 2022).

En cualquier país, las instituciones gubernamentales tienen un papel fundamental en la protección de los derechos laborales de los ciudadanos y en la promoción de un ambiente laboral adecuado. En el caso del Ecuador, el Ministerio de Trabajo es una institución clave en este ámbito (Gómez, 2021).

El Ministerio de Trabajo es la institución encargada de regular y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales en el país. Su objetivo principal es garantizar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados y que las empresas cumplan con sus obligaciones en materia de seguridad, salud y condiciones de trabajo (Toro et al., 2020).

Uno de los principales roles del Ministerio de Trabajo es la supervisión de las condiciones de trabajo en las empresas. Esto implica verificar que se cumplan las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que se respeten las jornadas laborales y descansos, y que se ofrezcan condiciones de trabajo dignas y justas para los trabajadores (Bayas, 2019).

Además, el Ministerio de Trabajo es responsable de promover el diálogo entre empleadores y trabajadores para solucionar conflictos laborales. La institución brinda asesoramiento y asistencia técnica en temas de relaciones laborales y mediación de conflictos (Mina & Barzola, 2018).

Otro papel importante del Ministerio de Trabajo es la promoción de políticas y programas para el fomento del empleo y la protección social de los trabajadores. Esto incluye la creación de programas de formación y capacitación para los trabajadores, así como

la promoción de políticas de inclusión laboral para grupos vulnerables (Mendoza, 2017).

En el ámbito de la lucha contra la discriminación laboral, el Ministerio de Trabajo es una institución fundamental. A través de la implementación de políticas y programas específicos, la institución trabaja para erradicar la discriminación en el ámbito laboral y garantizar un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación (Pozo, 2018).

Reglamento para la Erradicación de la Discriminación Laboral Acuerdo N°MDT-2017-0082 del Ministerio de Trabajo (2017) señala en su artículo primero que se propone con el objetivo de establecer normas en el sector público y privado, que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de circunstancias, en aceptación de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, y/o en condiciones de vulnerabilidad. Crear mecanismos para la mitigación de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, además de garantizar la igualdad de trato y la ausencia de discriminación (página 17). Se destacan los siguientes puntos: - Se prohíbe solicitar a los postulantes durante el proceso de contratación: pruebas de embarazo o resultados de VIH/SIDA, información sobre el estado civil, fotografías en el currículum vitae, detalles sobre sus antecedentes penales, restricciones de vestimenta por etnia o identidad de género, pólizas de seguro privado para enfermedades catastróficas o degenerativas, o el establecimiento de criterios de selección.

La asignación de tareas incompatibles con la discapacidad de una persona, la desvalorización de competencias, la estigmatización y los estereotipos negativos, la intimidación y el acoso, la segregación ocupacional, cualquier forma de discriminación en los procedimientos de promoción, las restricciones a la libertad de expresión cultural y las agresiones verbales o físicas basadas en el género, la edad, las costumbres o cualquier otro factor están prohibidas en el lugar de trabajo. Crear zonas exclusivas que muestren una diferenciación injusta y discriminatoria en el uso de las instalaciones.

- Cualquier acto discriminatorio puede ser denunciado por el solicitante o el empleado a la Inspección Provincial de Trabajo, que realizará la investigación necesaria.

- Dependiendo de la gravedad de la infracción, las sanciones podrán oscilar entre 3 y 20 remuneraciones básicas unificadas. La reincidencia dará lugar a una multa que será el doble del importe de la sanción anterior, pero no superior a 20 remuneraciones básicas unificadas.

- Los empleadores con más de 10 empleados están obligados a implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales y presentar informes anuales de conformidad con las directrices y formatos establecidos por el Ministerio de Trabajo (...).

- Los empleadores que hagan caso omiso de este requisito se arriesgan a multas, al cierre de sus instalaciones o de su capacidad para ejercer su actividad, o a las tres cosas. El 1 de enero de 2018 inició el proceso de vigilancia del cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales.

Los empleadores no pueden discriminar a los empleados en Ecuador por su género, edad, raza, orientación sexual o religión, entre otros factores. Cualquier persona que haya sufrido discriminación laboral puede denunciarla ante la Autoridad Laboral o la Defensoría del Pueblo. (Intriago Franco, 2023).

Conclusiones

Un ambiente laboral libre de discriminación es fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral. En Ecuador, este tema es abordado a través del Derecho Laboral y la normativa que lo regula, específicamente la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, creada en 2017 por el Ministerio del Trabajo.

El derecho al trabajo es esencial para la subsistencia y el bienestar de las personas. Sin embargo, la discriminación laboral es una realidad que afecta a muchos trabajadores en todo

el mundo. Esta discriminación puede basarse en motivos como la edad, el género, la orientación sexual, la raza, la etnia, la religión, la discapacidad, entre otros. En Ecuador, la Constitución de 2008 establece que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, incluyendo el derecho a un trabajo libre de discriminación.

La Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral es una herramienta importante para garantizar que este derecho sea respetado en el contexto laboral ecuatoriano. Esta normativa establece una serie de prohibiciones y sanciones para prevenir y erradicar la discriminación en el ámbito laboral. Entre ellas se encuentran la prohibición de desvalorizar habilidades y aptitudes, la divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos, la intimidación y hostigamiento, la segregación ocupacional y abuso en actividades operativas, la asignación de tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral, entre otras.

Además, la normativa establece que las empresas contratistas de terreno público y privado deben permitir la participación libre de cualquier tipo de discriminación en sus requisitos, y promover la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación. Esto significa que todas las personas deben tener acceso igualitario y a voluntad para aplicar a vacantes vocacionales sin ninguna limitación o discriminación.

Es importante destacar que el Ministerio del Trabajo es una institución clave en la protección de los derechos laborales en Ecuador. A través de sus políticas y acciones, el Ministerio del Trabajo se encarga de garantizar un ambiente laboral adecuado y libre de discriminación para los trabajadores del país. Además de la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, el Ministerio del Trabajo cuenta con otras herramientas y recursos para garantizar la protección de los derechos laborales, incluyendo el Código del Trabajo, el reglamento para la contratación pública y la Ley de Seguridad Social.

Para la elaboración del presente documento se realizó la investigación y análisis de la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 del Registro Oficial N°16; y los artículos constitucionales relacionados, con el fin de evaluar los grados de protección que estos han provisto a los ciudadanos ecuatorianos, tomando en consideración su eficiencia. A lo largo del estudio se ha detectado que, pese a lo detallados que se pueden presentar los artículos para apoyar en la lucha contra la discriminación laboral, contando con algunos creados específicamente para lidiar con una determinada forma de discriminación, actualmente aún es necesario que se establezca un mayor grado de firmeza de parte de las autoridades competentes para puntualizar en el cumplimiento de estas leyes para el bienestar común.

Desde 2008, Ecuador ha cambiado su modelo nacional y se ha transformado en una nación que defiende la justicia social y los derechos humanos. La Constitución defiende el derecho a decidir sobre la propia salud, la orientación sexual y las opciones reproductivas, así como cuándo y cuántos hijos tener. Además, establece el derecho a beneficiarse de los avances científicos para tener hijos. Asimismo, reconoce a la familia en todas sus formas y garantiza su protección como pilar de la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Albuja, W. S., & Enríquez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41.
- Bayas, B. V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Bolentín de Coyuntura*, 22, 20-23.
- Chiriboga, H. G., Jiménez, E., & Toscanini, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231.

- Gómez, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 24(3), 232-239.
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.
- Mendoza, C. A. A. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 264-283.
- Mina, M. A., & Barzola, D. d. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Universidad Agraria del Ecuador*, 39(23), 15.
- Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51).
- Muñoz, K. B., & Pangol, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.
- Pozo, J. B. (2018). *Estudio del modelo de gestión institucional en el Viceministerio del Servicio Público del Ministerio del Trabajo, para el año 2018* [Master's Thesis]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Rojó, E. C. (2019). *La discriminación laboral indirecta*.
- Román, H. D. O., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291.
- Rosales, C. A., García, S. E., & Durán, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117.
- Sozanski, A., Sarmiento, K., & Reyes, C. (2016). *Desafíos para el derecho al trabajo en Ecuador*.
- Toro, J. de L. T., Rodríguez, R. C., & Sánchez, F. C. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(S (1)), 497-503.
- Código de Trabajo. (2018). En L. C. CODIFICACION, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Conceptos Jurídicos. (2022). Incapacidad Laboral. Obtenido de Derecho Laboral: <https://www.conceptosjuridicos.com/ec/incapacidad-laboral/>
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN. En Registro Oficial No. 449 (pág. 64; Sección III).
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). REHABILITACIÓN SOCIAL. En Registro Oficial No. 449 (pág. 41; Sección XIII).
- Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral del Ministerio de Trabajo. En R. Oficial, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Biblioteca Legal. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/>
- Registro Oficial. (2017). Suplemento del Registro Oficial 116. En A. Nacional, LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL. Quito.
- REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2020). MINISTERIO DEL TRABAJO. En ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244. Quito.