



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador

Previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de la República del
Ecuador.

Autora.

Thalía Carmen Riofrio Bonilla

Tutor:

Ab. Jorge Eudoro Romero Oviedo Msc.

Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHO DE AUTORÍA

Yo, Thalía Carmen Riofrio Bonilla, con C.I: 0605328780, soy responsable del contenido, ideas, conclusiones, recomendaciones y resultados de esta investigación con el tema: "EL DAÑO MORAL CAUSADO POR EL DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO EN EL ECUADOR.", los mismos derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Riobamba, 13 de abril del 2023.



Thalía Carmen Riofrio Bonilla

C.C. 0605328780

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “Daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador.”, presentado por THALIA CARMEN RIOFRIO BONILLA, con cedula de ciudadanía numero 0605328780, certificamos que recomendamos la **APROBACION** de este, con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autora, no teniendo más nada que observar. De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Dr. Rafael Yépez

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Firma

Dr. Orlando Granizo

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Firma

Dr. Alex Duchicela

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Firma

Abg. Jorge Romero Oviedo Msc.

TUTOR



Firma



CERTIFICACIÓN

Que, **THALIA CARMEN RIOFRIO BONILLA** con CC: **060532878-0**, estudiante de la Carrera de **Derecho, NO VIGENTE**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"El daño moral causado por el despido Intempestivo discriminatorio en el Ecuador"**, cumple con el **11 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **Original**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 14 de marzo del 2023



JORGE EUDORO ROMERO OVIEDO

Ab. Jorge Eudoro Romero Oviedo Msc.,
TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Este es el mejor momento, en el cual quiero dedicar el presente trabajo de investigación a Dios que me supo dar unos padres luchadores y trabajadores, los mismo que me enseñaron el don del sacrificio, la importancia y valoración de las cosas para no despilfarrar el tiempo, dinero y conocimiento, sino aprovecharlo en todo momento.

De la misma manera, a mis hermanos, aunque no seamos muy expresivos los unos a los otros sabemos cuidarnos, apoyarnos en cada momento, los quiero mucho familia Riofrio Bonilla por ser el apoyo de todos.

Thalía Carmen Riofrio Bonilla

AGRADECIMIENTO

Debo agradecer a Dios por permitirme tener un día más de vida y seguir alcanzando las metas que me he propuesto.

A mi madre por ser la más guerrera, que ha sabido luchar para poder brindarme y cubrir las necesidades que más necesitaba, así mismo a mi familia por estar siempre alado apoyándome siempre.

Al Abg. Jaime Condo por ser la primera persona que me abrió las puertas de su Consultorio Jurídico e incentivarme a conocer el campo del Derecho.

A la Firma de Abogados Rio Legacy (Darwin, Vale, Dr. Verdugo) también me supieron abrir las puertas de su firma de Abogados y poder colaborarles con mis conocimientos, así como aprender y fortalecer mis conocimientos y conocer muchos nuevos.

Al Abg. Diego Castillo, Especialista de Talento Humano, quien a pesar de no haber sido mi tutor de prácticas en el GAD Riobamba en el Área de Talento Humano supo ser una persona con el don de enseñar a mi persona y poder confiar en mí, como yo lo hice, de la misma manera a Mishel Guerra, en su momento secretaria encargada del Departamento de Administración de Talento Humano, se convirtió en amiga, y compinche durante el poco tiempo que pasé en prácticas.

En general, a todos mis amigos y conocidos que supieron confiar en mi como una persona de carácter inquebrantable, les agradezco por todas las enseñanzas que he tenido hasta este momento.

Thalía Carmen Riofrio Bonilla

ÍNDICE GENERAL

DERECHO DE AUTORÍA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE GRAFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	13
1. Introducción.....	13
1.1 Planteamiento del Problema	13
1.2 Justificación	15
1.3 Objetivos	17
1.3.1 General	17
1.3.2 Específicos	17
CAPÍTULO II.....	18
2. Marco teórico.....	18
2.1 Fundamentación teórica	19
2.1.1 Definición y características del daño moral	19
2.1.2 Daño moral y su naturaleza	20
2.1.3 Elementos constitutivos del daño moral	21
2.1.4 Daño moral como lesión a los derechos subjetivos extrapatrimoniales.	21
2.1.5 Clasificación del daño moral	22
2.1.6 La prueba en el daño moral	22
2.1.7 Relación individual de trabajo	23
2.1.8 Causas de terminación de la relación individual de trabajo	26
2.2 Acción de indemnización por despido intempestivo discriminatorio	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	35
3.1 Unidad de análisis	35
3.2 Métodos	35
3.3 Enfoque de la investigación	35
3.4 Tipo de investigación	35
3.5. Diseño de la investigación	35
3.6 Población y muestra	36
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	37

4.1 Aplicación de las encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.	37
4.2 Encuesta aplicada a los Jueces de la Unidad Civil y Mercantil de la Ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.	47
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1 Conclusiones	54
5.2 Recomendaciones	55
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	36
Tabla 2. Contrato de trabajo y su relación contractual en ámbito civil	37
Tabla 3. Despido intempestivo por discriminación	38
Tabla 4. Caso de indemnización por discriminación dentro del ámbito laboral	39
Tabla 5. Daño moral	40
Tabla 6. Manera de indemnizar el daño moral en el Ecuador	41
Tabla 7. Requisitos que deben plantearse para que opere un juicio de daño moral	42
Tabla 8. El despido discriminatorio puede generar daños morales	43
Tabla 9. La discriminación comprobada como un factor para iniciar un proceso por daño mora	44
Tabla 10. La indemnización en casos de discriminación cubre una reparación por daño moral	45
Tabla 11. Figura jurídica que regule las acciones de daño moral en casos de discriminación laboral	46

ÍNDICE GRAFICOS

Gráfico 1. Contrato de trabajo y su relación contractual en ámbito civil	37
Gráfico 2. Despido intempestivo por discriminación	38
Gráfico 3. Caso de indemnización por discriminación dentro del ámbito laboral	39
Gráfico 4. Daño moral	40
Gráfico 5. Manera de indemnizar el daño moral en el Ecuador	41
Gráfico 6. Requisitos que deben plantearse para que opere un juicio de daño moral ...	42
Gráfico 7. El despido discriminatorio puede generar daños morales	43
Gráfico 8. La discriminación comprobada como un factor para iniciar un proceso por daño mora	44
Gráfico 9. La indemnización en casos de discriminación cubre una reparación por daño moral.....	45
Gráfico 10. Figura jurídica que regule las acciones de daño moral en casos de discriminación laboral	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la procedencia de la indemnización por daño moral cuando existe despido intempestivo discriminatorio o injusto en el Ecuador. Se considera que el daño moral, es un atentado hacia el buen nombre, reputación, honor de las personas, para que exista veracidad de los hechos se debe alegar y no generar supuestos. Por otro lado, el despido intempestivo es considerado como una terminación del unilateral del contrato de trabajo. Se conoce que el despido intempestivo discriminatorio, llega a atacar contra los derechos de las personas, el mismo que puede ser por estado de salud de las personas, raza, género, religión y creencias. En la metodología de la investigación se utilizaron métodos inductivo, analítico, jurídico doctrinal, y bibliográfico; el enfoque fue cualitativo; de tipo descriptivo; con un diseño no experimental; la población estuvo conformada por 3 jueces de la Unidad Civil y Mercantil y 15 abogados de libre ejercicio; su muestreo fue no probabilístico e intencional, las técnicas fueron la entrevista y la encuesta y los instrumentos los cuestionarios, mediante su análisis se pudo llegar a la conclusión que se pudo determinar la existencia de un nexo causal jurídico entre el daño moral y el despido intempestivo o injusto por discriminación. Dentro del proceso de despido intempestivos, el Código de Trabajo atribuye remuneraciones a los trabajadores; sin embargo, al generarse actos de discriminación que ocasionan daños morales a las personas se forma un nexo causal lo cual genera una responsabilidad civil, donde la víctima tiene que ser retribuida por los daños causados a su honra, buen nombre y honor, de acuerdo a lo estipulado dentro del Código Civil.

Palabras claves: Daño moral – despido intempestivo – actos discriminatorios – indemnización.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the validity of the compensation for moral damages when there is a discriminatory or unfair dismissal in Ecuador. It is considered that moral damage is an attack on the good name, reputation, and honor of the people, so the truthfulness of the facts must be alleged and not generate assumptions. On the other hand, untimely dismissal is considered a unilateral termination of the employment contract. It is known that the untimely discriminatory discharge is an attempt against people's rights, which can be based on health status, race, gender, religion, and beliefs. In the research methodology, inductive, analytical, legal doctrinal, and bibliographic methods were used; the approach was qualitative; descriptive; with a non-experimental design; the population consisted of 3 judges of the Civil and Mercantile Unit and 15 free practicing lawyers; Its sampling was non-probabilistic and intentional, the techniques were the interview, and the survey and the instruments were questionnaires, through its analysis it was possible to conclude that it was possible to determine the existence of a legal causal link between the moral damage and the untimely or unfair dismissal due to discrimination. Within the process of unfair dismissal, the Labor Code attributes remunerations to the workers; however, when acts of discrimination have been generated that cause moral damages to people, a causal link is formed, which produces a civil liability, where the victim has to be compensated for the damages caused to his honor, good name and honor, according to what is stipulated in the Civil Code.

Keywords: moral damages - untimely dismissal - discriminatory acts - compensation.

KERLY
YESENIA
CABEZAS
LLERENA

Reviewed by:
Mgs. Kerly Cabezas
ENGLISH PORFESSOR
C.C 0604042382

CAPÍTULO I

1. Introducción

Ecuador es un país constitucional de derechos y justicia que, en su norma jurídica suprema garantiza a la población igualdad material y formal en todo ámbito como parte de la dignidad del ser humano. La discriminación consiste en dar un trato diferente o peor a una persona en comparación con las demás por diferentes razones que se encuentran plasmadas en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República (2008), tales como el sexo, identidad de género, edad, estado civil, ideología, portar VIH, discapacidad, entre otras.

En las relaciones laborales, los trabajadores son la parte más débil, razón por la cual la ley les brinda una mayor protección del poder económico que representa el empleador o empresario. Entre aquellas garantías del trabajador se encuentra una indemnización por despido intempestivo y más aún, si la causa del despido fue por motivos discriminatorios, se le reconoce el derecho de una indemnización adicional.

La discriminación tiene relación con los estereotipos y prejuicios de las personas que asocian características diferentes de otros para hacerles de menos y causar daños emocionales hasta físicos. Entre las consecuencias de los actos discriminatorios se encuentra la reducción de la calidad de vida, aislamiento social, restricción de expresar sus ideas, pensamientos o sexualidad, aumentando la violencia y abuso.

El despido intempestivo constituye una terminación irregular de la relación laboral realizada de forma unilateral por el empleador, cuya consecuencia es una indemnización que debe cancelarse de acuerdo con el artículo 188 del Código de Trabajo. Sin embargo, cuando se produce por motivos discriminatorios, puede traer consecuencias en la salud psíquica del trabajador y una figura jurídica que protege a los bienes extrapatrimoniales es el daño moral, a través de la cual se analizan los efectos causados en el derecho afectado como consecuencia del daño.

Por lo tanto, para conseguir los resultados esperados, los temas a tratarse en la presente investigación estarán recogidas en tres unidades: I Daño moral; II Despido intempestivo; y III Daño moral como indemnización por despido intempestivo discriminatorio.

El presente trabajo investigativo, para alcanzar los objetivos planteados, se utilizarán los métodos inductivo, analítico, jurídico doctrinal y bibliográfico; el enfoque que tendrá será el cualitativo; el tipo de investigación será descriptivo y bibliográfico, de diseño no experimental debido a que no existirá manipulación intencional de variables; la técnica de investigación a utilizarse será la entrevista la encuesta, resultados que serán analizados a través del análisis lógico de las interrogantes planteadas.

1.1 Planteamiento del Problema

El trabajo es un derecho y un deber social, significa una fuente de realización del ser humano como base del sostenimiento familiar y de la sociedad, por consiguiente, el Derecho Laboral consiste en un conjunto de normas cuyo objetivo es el regular la relación entre empleadores y trabajadores, para mantener la armonía y paz en una relación en la que no se encuentran en igualdad de condiciones debido a que el trabajador pone su fuerza o mano de obra a

disposición del empleador, siendo la ley la que plantea las mínimas condiciones para evitar la explotación o maltrato a la parte débil.

Una investigación realizada en la Universidad de Barcelona por Benítez (2015), sobre “La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo”, se pudo identificar que:

La recepción del daño moral en las relaciones de trabajo ha tenido lugar tanto en el ordenamiento español, debido a que se ha podido identificar que en el artículo 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante también LOLS) dispuso que cuando el órgano judicial encontrase probada la violación del derecho a la libertad sindical decretaría, además del cese inmediato de la conducta antisindical, la reparación de las consecuencias ilícitas del acto. De la misma manera se pudo conocer que la dificultad que representa probar la afección de la esfera íntima de la persona hace que no solo sea plausible sino necesario acudir a las presunciones como forma de determinar la existencia de un daño moral de acuerdo con unas reglas concretas, reglas que ya se pueden anticipar en la sentencia que ahora comentamos cuando el Tribunal Supremo acude a criterios como las circunstancias en que se produjo la lesión y la naturaleza de la misma. En cualquier caso, la doctrina contenida en esta sentencia sería prontamente abandonada en sentencias posteriores (p. 309).

De la misma manera, en Perú se desarrolló una investigación sobre “El daño moral como consecuencia del despido discriminatorio”, realizado por (Jiménez, 2021), se pudo identificar que:

Los derechos fundamentales contemplados en la enumeración del artículo 29° de la LCPL, frente a los cuales se rige la institución del despido nulo, apunta a cuestionar el motivo del despido que es calificado como ilícito por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona. En experiencias comparadas, el reconocimiento del principio de igualdad donde cabe encontrar la clave para la configuración del despido nulo. El sustento jurídico de la nulidad del despido se halla directamente de la Constitución, cuyos inicios dieron luces a partir de la consagración constitucional de los derechos de igualdad de trato y el mandato de no discriminación (p. 183).

Dentro del contexto ecuatoriano, se considera que el despido intempestivo es un acto ilegal que la ley sanciona de manera económica al empleador, debiendo cancelar rubros al trabajador en función del tiempo de labores que ha permanecido en la empresa. El derecho al trabajo se ve coartado cuando se termina unilateralmente la relación laboral por parte del empleador, esto genera que el trabajador quede en la desocupación; y, en su defecto, obliga al empleador, a cancelarle al trabajador una indemnización por despido intempestivo, de conformidad a lo determinado en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Ahora bien, cuando hablamos de actos discriminatorios en contra del trabajador, se considera que estos podrían traer consecuencias emocionales o psíquicas, en definitiva, una

afectación en bienes extrapatrimoniales que no podrían cuantificarse en dinero, por lo tanto, podría haber la aplicación de un proceso por daño moral que indemnice al trabajador por afectación a su derecho.

Siguiendo el mismo contexto, el Diccionario Elemental de Cabanellas hace un acercamiento sobre daño moral, para lo cual el autor Guillermo Cabanellas (2014) menciona “La lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos por acción culpable o dolosa de otros” (p. 108). De esta manera se puede verificar el tipo de daño que sufre una persona para que encasille al daño moral que se caracteriza por ser no patrimonial.

Conviene destacar que tanto la doctrina y el Código Civil hacen un acercamiento al daño moral indicando: “lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos por acción culpable o dolosa de otros”, por lo que a simple lectura propia se diría que existe convergencia entre la figura del daño moral y el despido intempestivo por discriminación dando a lugar la responsabilidad civil, es decir la obligación de indemnizar por el daño causado pero, cabe mencionar que existe un principal inconveniente que es la dispersión de criterios en cuanto a su procedencia, para lo cual se realizará un análisis doctrinario y jurídico acerca de la procedibilidad de la acción por daño moral dentro de esta causa.

El problema a investigarse es acerca de la procedencia de la indemnización al trabajador, a través de la figura de daño moral, cuando se constituya el despido intempestivo por causas discriminatorias, mediante el análisis de la figura civil en cuestión que protege los bienes extrapatrimoniales de las personas y que acciona cuando un acto antijurídico hace sufrir a alguien en sus intereses morales como consecuencia de la disminución de bienes no patrimoniales, pero valiosos para la vida del ser humano, tales como la tranquilidad, libertad o paz mental.

1.2 Justificación

En la legislación laboral ecuatoriana el sistema que prima es el del libre despido, que se trasluce en la facultad de terminar el contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador, aún sin causa justa, y en varios casos se presenta por circunstancias de discriminación y por privación de derechos del trabajador que hubiere alcanzado con el transcurso del tiempo en la relación laboral.

Es por ello que el desarrollo de la presente investigación es de gran importancia debido a que se ha podido identificar que en nuestro país es común, el despido intempestivo discriminatorio, el mismo que genera un daño moral a los trabajadores. Sin embargo, se ha podido conocer que el Código del Trabajo, contempla también causas para la terminación del contrato de trabajo, que se lleva a cabo por las causas señaladas en los artículos 172 y 173, dentro de un trámite administrativo a cargo del inspector del trabajo, al que se le ha denominado visto bueno y que se rige por un procedimiento falente.

Es factible el desarrollo de la investigación debido a que se cuenta con el apoyo de material bibliográfico necesario, así como también con leyes, decretos y normativas vigentes dentro

del marco legal del Ecuador, de la misma manera, se cuenta con el apoyo de Jueces, abogados y conocidos del tema.

Es de impacto, debido a que es un tema que genera gran preocupación a trabajadores, que han sufrido de algún tipo de daño moral desarrollado por el despido intempestivo discriminatorio. Los beneficiarios directos de esta investigación serán los estudiantes de la carrera de Derecho y los trabajadores de la ciudad de Riobamba, los beneficiarios indirectos constituyen los abogados y la colectividad en general por ser un tema que genera gran trascendencia en el campo laboral.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

- Determinar la procedencia de la indemnización por daño moral cuando existe despido intempestivo discriminatorio o injusto en el Ecuador.

1.3.2 Específicos

- Analizar las particularidades generales del daño moral.
- Determinar las características jurídicas del despido Intempestivo.
- Determinar la existencia del nexo causal jurídico entre el daño moral y el despido intempestivo o injusto por discriminación.

CAPÍTULO II.

2. Marco teórico

2.1 Estado del arte

La presente investigación denominada con el título “Daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador”, después de la revisión de materiales bibliográficos, los más relevantes son:

Andrea Carolina Loaiza Montero, en el año 2020, presenta un trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, denominado “Análisis de la resolución dictada por la sala especializada de lo civil y mercantil de la corte nacional de justicia emitida el 07 de mayo del 2019 dentro del procedimiento por daño moral seguido por la Sra. M.B.B.G en contra de Banco de Guayaquil (01333-2018-00138)” (Loaiza, 2020, p. 46), en donde concluye que:

La norma civil o aquellas normas que son parte del Derecho Común, no están en el mundo jurídico para suplir las especificidades propias del mundo laboral, sino, más bien, están presentes para afianzar, contribuir y ampliar las disposiciones establecidas en el Derecho del Trabajo sin dejar de reconocer que, como rama del derecho, su carácter especial; entre los ejemplos de cómo el Derecho Civil contribuye a las relaciones de trabajo tenemos: la figura de la buena fe en la celebración de contratos, la apreciación del daño moral con fundamento en el resarcimiento legal y tasado por la terminación del vínculo laboral, entre otros. (Loaiza, 2020, p. 46)

Elisa Lanas Medina, en el año 2010, presenta un artículo en la Revista de Derecho denominado “La prueba en demandas laborales por discriminación” (Medina, 2010, p. 88) concluye que:

En el proceso laboral, generalmente en las demandas por despido intempestivo es donde pueden apreciarse denuncias por discriminación. En ese sentido, y pese a que el Código de la materia no lo contempla expresamente, por medio de las reglas de participación y de valoración que concede al juez laboral, este podría imponer al empleador una mayor carga probatoria para desvirtuar dichas denuncias. (Medina, 2010, p. 88)

Jackson Alberto Gambarrotti Suarez, en el año 2021, presenta un proyecto de investigación, en la Universidad de Guayaquil, denominado “Despido intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana” (Gambarrotti, 2021, p. 49) donde concluye que:

El derecho que tiene un trabajador a recibir una indemnización correspondiente en el caso de ser despedido injustamente no solo es un tema a nivel nacional, este tema se ha venido tratando a través de la historia en diferentes instancias ya sea nacionales e internacionales con el objetivo de proteger y resguardar a la parte considerada la parte más débil de la relación laboral “El Trabajador” y más aún cuando este trabajador sufre alguna clase de discapacidad. (Gambarrotti, 2021, p. 49)

Juan Sarango Alcívar & Germania Vivanco Vargas, en el año 2018, presentan un artículo en la Revista Universidad y Sociedad, denominado “El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación”, (Sarango & Vivanco, 2018, p. 182), mencionando que:

En las Inspectorías del Trabajo, se negocian las indemnizaciones y/o pagos que deben recibir la mayoría de los trabajadores, y la palabra negociar significa conculcación de derechos, el no pago total de las indemnizaciones y/o pago por derechos adquiridos, en un acto de renuncia de derechos laborales solemnizado por la autoridad del trabajo, bajo el pretexto del largo periodo de tiempo que dura un juicio laboral; el costo del mismo y sobre todo por lo difícil que es demostrar en el proceso laboral el despido intempestivo, violando los Artículos 33 y 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. (Sarango & Vivanco, 2018, p. 182)

Ana Jesenia Arteaga Moreira, en el año 2018, publica un artículo en la Revista San Gregorio denominado “El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad” (Arteaga, 2018, p. 43), concluyendo que:

Las injurias discriminatorias constituyen un reforzamiento a la protección al trabajador en virtud del principio de no discriminación, dentro de las causales de visto bueno imputables al empleador y supone una indemnización adicional a la prevista para el despido intempestivo. (Arteaga, 2018, p. 43)

Gastón Leandro Medina, en el año 2013, presenta un artículo en la Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, denominado “El despido incausado como acto discriminatorio”, (Medina, 2013, p. 356) determina que:

En el plano descrito, todo despido arbitrario es discriminatorio, y la discriminación se manifiesta, en el contrato, como hecho de violencia de quien detenta el poder contra la parte débil de la relación: el trabajador subordinado. Cabe hablar así, de una discriminación que lesiona directamente la garantía de igualdad y trato laboral no discriminatorio. (Medina, 2013, p. 356)

2.1 Fundamentación teórica

UNIDAD I: DAÑO MORAL

2.1.1 Definición y características del daño moral

El daño moral ha movilizad o constantemente a la doctrina suscitando grandes discrepancias: se diverge en torno a la misma definición del término “daño moral”, su naturaleza y finalidad, los supuestos de procedencia y respecto de su cuantificación, ya que se afirma que el dolor no tiene precio. El principio “alterum non laedere” constituye la piedra angular del régimen de responsabilidad civil. A grandes rasgos, este principio se traduce de la siguiente manera: nadie tiene derecho a causar un daño a otro en sus bienes o en su persona sin una causa de justificación expresamente reconocida por el ordenamiento jurídico, y a la inversa, nadie tiene la obligación de soportar un daño injustamente causado. De ello se colige que, ante la causa de un perjuicio, inmediatamente nace una obligación en cabeza del sindicado responsable que consiste en la reparación del daño causado (Pazos, 2017).

De la misma manera Gómez (2019) menciona que:

El daño no patrimonial o moral, por el contrario, implica una reducción del nivel de utilidad que ni el dinero, ni bienes intercambiables por éste, pueden llegar a compensar: todo el oro del mundo no basta para reemplazar el sufrimiento experimentado por el velocista que queda tetrapléjico como consecuencia de un accidente (p. 2).

Orozco (2020) atribuye que, tratándose de daño moral se han expedido jurisprudencias y criterios aislados en dos vertientes: desde el punto de vista penal y desde la visión civilista. La diferencia entre uno y otro estriba en varios elementos; primeramente, el daño moral en lo penal tiene el carácter de pena pública, razón por la cual le compete al representante social solicitarla al juzgador, a favor de la víctima u ofendido, cuando se comete algún delito. Atento a lo anterior, debe existir una sentencia firme de condena sobre el hecho ilícito penal; en consecuencia, se condena al pago de una suma determinada de dinero por resarcimiento al daño moral.

En materia civil, el resguardo a las víctimas de lesión moral es más amplio; por tratarse de una materia donde los intereses de los particulares están en juego, a ellos les compete iniciar una instancia judicial mediante una demanda en la que se solicite el resarcimiento moral, en donde el juzgador, con base en las constancias de autos, determinará si procede o no la petición. En esta instancia no resulta esencial determinar la ilicitud o litud del sujeto demandado o agresor, sino que basta la lesión a los derechos de la personalidad y que la víctima se duela de ello, así como que no concurren causas excluyentes de responsabilidad, para configurar el menoscabo extrapatrimonial; sin embargo, nos abocaremos a observar la definición de daño moral, auxiliándonos de todos los criterios emitidos, ya sean de la rama penal o civil (Orozco, 2020).

2.1.2 Daño moral y su naturaleza

El tratadista Barragán (1995) citado por (Buraye, 2014), sostiene que los daños materiales son las lesiones dirigidas al patrimonio o bienes físicos de una persona; mientras que se habla de daño moral al existir lesiones que vulneren los derechos extra patrimoniales como la vida, la salud, la reputación, la personalidad, es decir, todo aquello que afecta al patrimonio moral de la persona; por lo que nos lleva a enfocar en distintas maneras la complejidad que tienen ciertos daños para ser reparados.

Respecto a la naturaleza del daño moral, se la considera subjetiva, en virtud de que el grado de afectación del individuo, depende de la alteración psicológica que llegare a provocar en éste; es decir, el daño que una persona sufre por efectos de actos ilícitos de otra persona, provocando una alteración en su tranquilidad, paz, integridad, ánimo, y entre otros afectos que forman parte de su índole personal

El daño moral tiene varias características; la primera, es que por ser extra patrimonial, la lesión va dirigida a la personalidad jurídica de la persona; la segunda, es que posee un fondo espiritual, por enfrascarse en el sufrimiento, malestar, consternación, o angustia de la

víctima, causado por el daño a aquellos bienes que poseen un significado sentimental en la vida del ser humano, como la tranquilidad o estabilidad emocional; la tercera, es que deberá tener un carácter indemnizatorio que pueda probarse de manere concreta la existencia del daño; y por último, que sea exigible mediante acción judicial y satisfaga interese (Buraye, 2014).

2.1.3 Elementos constitutivos del daño moral

Para considerar la existencia de una obligación de indemnizar daños morales basta con acreditar la sola vulneración del derecho a la imagen, además es necesario, acreditar la ocurrencia efectiva de los perjuicios. Es decir, que se requiere demostrar la existencia del daño moral y por ende surge la obligación de indemnizar el daño (Cordova & Guarnizo, 2018).

Para los Autores Salazar y González citados por (Cordova & Guarnizo, 2018), consideran que para que se configure el daño moral y es necesario las siguientes características:

Que el daño sea cierto, el daño debe ser de quien lo enmienda y el daño debe lesionar un interés jurídicamente tutelado o legítimo. A continuación explicaremos cada una de las características, primero que se establece que debe existir la veracidad en los hechos en que se alega el daño moral, no lo supuestos , y como segunda característica señala que nadie puede enriquecerse por medio de la indemnización si no ha sufrido un daño, es decir que la persona que plantea la acción debe tener la calidad de víctima, para de esta forma de ejercitar su derecho, mediante la indemnización por el detrimento causado en su honra, y como tercer característica indica que el daño debe lesionar un derecho que se encuentre establecido en el ordenamiento jurídico, es decir que los derechos deben estar tutelados, en efecto el daño moral se encuentra establecido en nuestra norma suprema la Constitución de la República del Ecuador y en el Código Civil (p. 28).

Díaz (2020), establece que deben concurrir tres elementos para la existencia del daño moral:

1. Que la víctima sufra un daño o afección en sus derechos inherentes a su personalidad.
2. Que se realice un hecho ilícito, es decir, que exista violación a una norma jurídica que produce un daño a una persona, y la esfera jurídica que protege ese derecho subjetivo está siendo vulnerada, menoscabada, lesionada.
3. Relación directa e inmediata entre el hecho ilícito realizado en la producción del daño.

2.1.4 Daño moral como lesión a los derechos subjetivos extrapatrimoniales.

Una segunda concepción en torno al concepto de daño moral es aquella que lo vincula a la lesión de derechos subjetivos extrapatrimoniales. Aquí, según uno de sus críticos, la distinción entre daños materiales y morales se efectúa precisando la naturaleza de los

derechos subjetivos lesionados, los que pueden ser de dos órdenes diversos: ‘patrimoniales’ o ‘extrapatrimoniales o inherentes a la personalidad’, el agravio a los primeros origina un daño patrimonial, en tanto que el atentado a los segundos engendra un daño extrapatrimonial o moral.

Vergara (2020), define al daño moral como la

Lesión o detrimento que experimenta una persona en su honor, su reputación, su integridad física o psicológica, su libertad, sus afectos, estabilidad y unidad familiar, esto es, en general, en los atributos o cualidades morales de la persona, con las consiguientes repercusiones en la normalidad de su existencia (pág. 20).

Una última idea en torno al concepto del perjuicio moral es la sustentada entre otros en nuestra doctrina- por Diez Schwerter citado por (Cordova & Guarnizo, 2018), para quien el daño moral estaría constituido por la lesión a los intereses extrapatrimoniales de la persona, que serían aquellos insustituibles por un valor de moneda o cambio.

2.1.5 Clasificación del daño moral

Distinguir las diversas clases de daño moral que pueden producirse a partir de un hecho antijurídico, no es un tema ajeno, en lo que respecta a su prueba. El tratamiento diferenciado que la jurisprudencia ha realizado de las distintas maneras en que se puede manifestar el perjuicio moral, hace indispensable un estudio separado y sistemático de los mismos.

Entre las clases de daño moral se encuentran (Buraye, 2014):

- **Daño moral puro**, sería entonces aquel que se agota en el simple menoscabo o detrimento de un interés legítimo extrapatrimonial, sin tener ramificaciones o consecuencias inmediatas o mediatas en la esfera patrimonial económicamente mensurable del sujeto que lo sufre.
- **Daño moral con consecuencias patrimoniales**, sería aquel que vulnera los intereses extrapatrimoniales lícitos del sujeto y que produce como consecuencia mediata o inmediata una disminución del patrimonio. Infracciones a valores como el honor o la reputación muy frecuentemente pueden afectar el plano económico del damnificado.
- **Daño moral derivado del daño patrimonial**, consistiría en la lesión a un interés tendiente a la satisfacción o goce de bienes jurídicos patrimoniales, cuando éste produce además un atentado a los intereses extrapatrimoniales. Esta clase de daño se produce en todos aquellos casos en que la lesión recae sobre bienes patrimoniales con los cuales su titular estaba ligado por vínculos de afecto.

2.1.6 La prueba en el daño moral

El tratadista Oyarzún (2002) sostiene que por una parte existe la postura que niega que un daño moral pueda ser probado, en virtud de los factores que comprende la carga de la prueba;

y que, por otro lado, existe la postura de la necesidad de exonerar la probidad del daño moral justamente por su naturaleza subjetiva por afectar bienes inmateriales.

El daño moral es peculiar por su propia naturaleza, pero también por su dificultad a la hora de cuantificarlo; es decir, presenta problemas de prueba tanto en el momento de determinar su existencia o no pero también cuando lo que nos proponemos es valorar ese daño para poder reclamar por el mismo. La reparación del daño conlleva implícitamente la prueba sobre la existencia del mismo y sin ésta no es concebible su indemnización, pero nos encontramos ante supuestos como éste donde la propia naturaleza del daño nos dificulta su prueba, pues no podemos materializarlo. Este obstáculo lo encontramos los letrados encargados de formular las pretensiones indemnizatorias, pero también los juzgados y tribunales encargados de dar respuesta a las mismas, pues están obligados a fundamentar sus resoluciones de manera coherente y motivada (Serrana, 2019).

Según García (2015), dentro del juicio por daño moral, señala que debe probarse tres cosas a saber:

- La licitud del acto o hecho, pues en caso de que la persona que hubiere ocasionado el daño, lo hubiere hecho por mandato de la Ley o en cumplimiento de su deber, no existiría tal ilicitud y por tal no cabría sentencia condenatoria por daño moral;
- Probar el daño ocasionado; y,
- Probar la relación de causalidad existente entre el acto o hecho ilícito cometido y el daño ocasionado.

Para esta vertiente la misión del sentenciador será realizar una estimación y valoración de los factores que rodearon las circunstancias del hecho generador y la naturaleza de los intereses legítimos o derechos extrapatrimoniales conculcados, para de esa forma alcanzar el convencimiento acerca de la idoneidad del hecho dañoso para producir daño moral. En otras palabras, el perjuicio moral se demuestra por la sola concurrencia del acto u omisión dañosa, es decir, se trata de una prueba que surge inmediatamente de los hechos, Mosset Iturraspe, señala al respecto que “en principio, el daño moral se prueba in re ipsa, vale decir se tiene por acreditada (sic) por el solo hecho de la acción antijurídica y la titularidad del accionante, (...) surge inmediatamente de los hechos ocurridos, sin que tenga que guardar proporción con los perjuicios admitidos (Hunter, 2015).

UNIDAD II: DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO

2.1.7 Relación individual de trabajo

La relación de trabajo tiene su génesis en el contrato individual de trabajo, institución que al cobrar vida jurídica da lugar al surgimiento de derechos y obligaciones, principalmente, entre el trabajador y el empleador. Para Santacruz (2018), la relación jurídica de trabajo se encuentra, como cualquier otra, sometida a un curso vital: se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue.

Según Thebilcok (2018), el término relaciones laborales o relaciones industriales, hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones. Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa (empresas o asociaciones de empresas), los sindicatos y los trabajadores (que pueden participar o no en los sindicatos y otras entidades encargadas de su representación).

La determinación del fundamento de las relaciones individuales de trabajo aún suscita controversias, las que giran en torno a las posiciones defendidas por la doctrina de la relación de trabajo y la tesis de la naturaleza autónoma del Contrato de Trabajo. Incluso, son resumidas en dos posiciones principales: contractualistas y relacionistas. Tanto una como otra se fundamentan en el propósito de establecer la institución jurídica que mejor represente la prestación de trabajo y las relaciones entre patrono y trabajador, así como el hecho o acto que les da origen. Esto, sin dejar de lado el carácter tuitivo que distingue al Derecho Laboral (Rivero, 2019).

La existencia de una relación laboral es inherente al contrato de trabajo y lo vuelve tal. No puede existir un contrato de trabajo que no contenga una relación laboral, pero si puede existir una relación laboral que no cuente con las solemnidades que otorga un contrato de trabajo. Nuestra legislación ha tomado este concepto y lo ha considerado como un contrato tácito, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores. De esta forma, según Valencia Haro, se crea una ficción legal, que trata de otorgar el mismo valor de un contrato a la relación laboral, siendo los límites de los mismos todas las normas contenidas dentro de la ley de trabajo, contrato colectivo y los usos y costumbres del lugar donde se celebra (González, 2021).

Dentro del sistema de relación individual de trabajo, se puede considerar a los siguientes actores (Reyes, 2015):

- **Trabajador.** Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- **Patrón:** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de esta figura jurídica, se desprende los intermediarios y los representantes del patrón, mismos que describimos a continuación.
- **Intermediario:** Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, un ejemplo es los outsourcing, empresas que se dedican a realizar todo el proceso de selección de personal, conforme a las vacantes que tenga alguna empresa o establecimiento y una vez seleccionado, lo ponen a disposición de éstos para su contratación.

- **Representante del Patrón:** Son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.
- **Empresa:** Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
- **Establecimiento:** Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa (p. 24).

El contrato de trabajo individual es una relación individual de trabajo, es la base sobre la cual descansa gran parte del derecho laboral. Desde su concepción han existido un sin número de definiciones otorgadas por los más reconocidos tratadistas del derecho. Con el propósito de iniciar el análisis de la figura del contrato individual de trabajo, se analizará la definición contenida en el Código de Trabajo ecuatoriano citado en la (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012):

Artículo 8.- Contrato Individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (p. 4).

El contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez. Cabe expresar, sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no de existencia o validez del mismo (Lara, 2017)

El contrato individual del trabajo es un contrato sui generis, que no se puede encuadrar en una tipología civil o comercial (Lara, 2017).

- El contrato individual del trabajo es bilateral, por lo que ambas partes, tanto empleador como trabajador se obligarán recíprocamente, generándose obligaciones personales como patrimoniales entre ellos. A modo de ejemplo podemos citar prestar el servicio correspondiente, pagar la remuneración estipulada en el contrato, cumplir con el horario de entrada, etc.
- El contrato individual del trabajo es un contrato oneroso, ya que este tiene como fin la utilidad de ambas partes, gravándose cada uno a beneficio del otro.
- Es un contrato conmutativo en cuanto a las obligaciones que se miran como equivalentes.
- El contrato individual del trabajo es un contrato principal, ya que no requiere la existencia de otro para subsistir. Se van cumpliendo y renovándose constantemente.

- El contrato individual del trabajo es un contrato consensual que se perfecciona por el sólo consentimiento de las partes. Aun así, a pesar de ser consensual debe constar por escrito, ya que se requiere dicha formalidad para vía de prueba. Por esta característica, el contrato individual del trabajo, existe desde el momento exacto en que las partes han llegado a un acuerdo sobre sus elementos, sin ser necesario que este escrito para que exista.
- El contrato individual debe ser escriturado, aunque no sea necesario para su existencia. La ley exige que celebrado este contrato las partes lo escribieren dentro de un plazo legal señalado por el artículo 9 del Código del Trabajo, esto es dentro de 15 días desde la incorporación del trabajador o de 5 días en caso de ser un contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días.
- Es un contrato de tracto sucesivo.
- Dentro de una característica fundamental es que es un contrato de carácter tipo, siendo por ende un contrato expresamente regulado por ley, la que exige para su perfeccionamiento los servicios personales, remunerados y subordinación o dependencia

2.1.8 Causas de terminación de la relación individual de trabajo

La terminación del contrato de trabajo, es el fenómeno jurídico en virtud del cual y por hechos provenientes o no de la voluntad de los contratantes, cesan estos definitivamente en el cumplimiento de sus obligaciones principales. Es decir que, de una parte, queda relevado el trabajador de prestar su servicio, y de otra, el patrono queda también relevado de pagarle una remuneración (Santaruz, 2018).

Para Hernández (1997), se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos. A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.

Entre las causas de la terminación del contrato de trabajo individual se encuentran según el Código de trabajo en el Art. 169 menciona que son (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012):

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio (p. 52).

2.2 Acción de indemnización por despido intempestivo discriminatorio

Según el Código de Trabajo (2012), contemplado en Art. 188, menciona que:

Indemnización por despido intempestivo. El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores (p. 61).

Cuando concurren varias circunstancias la indemnización por despido intempestivo podría resultar insuficiente para reparar las consecuencias de un despido por parte del empleador sin una causa justificada, una indemnización extra tarifada solo podría justificarse en casos en los que se acredite que, el despido además de haber colocado al trabajador en una situación de desempleo ha ocasionado daños adicionales derivados de la lesión de otros derechos (Villacrés & Jaramillo, 2022).

UNIDAD III: DAÑO MORAL COMO INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO

1.1 Principios y derechos laborales

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se han convertido por consenso para la comunidad internacional en la base social de la economía mundializada, muestra de ello es la existencia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento (adoptada en la Conferencia internacional del Trabajo en su 86.a reunión, Ginebra, el 18 de junio de 1998) y por la que todos los Estados Miembros de la Organización adquieren un compromiso de respetarla y promoverla (Oficina Internacional del Trabajo, 2019).

El derecho laboral contemporáneo, es el resultado de una construcción progresiva, junto con el de la propia organización productiva, dentro de un marco nacional. No obstante, los derechos naturales comúnmente se consideran inalienables y de propiedad de los individuos. A medida que el derecho o la ley los reconocen y garantiza su vigencia estos se consideran propiedades personales. Entre los principios y derechos laborales en la jurisdicción ecuatoriana se encuentran:

- **Principio protector del derecho al trabajo:** Se destaca en primer lugar, por cuanto su objetivo es la protección adecuada de los derechos laborales. Considerando que: “Históricamente el derecho del trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación (...) inclusive las más abusivas e inicuas” (Plá Rodríguez, 1978, pág. 25). De modo que, se plantea este principio como discriminación positiva que busca alcanzar no una igualdad propiamente dicha, sino un equilibrio material. Encaminándose en la búsqueda del descrito equilibrio, el derecho se enfoca en proteger al trabajador por su condición misma de subordinación y a su vez equiparar este derecho con la otra parte. Por lo tanto, en el Art. 33 de la actual Constitución (2008) se establece que 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.

- **Irrenunciabilidad:** Este principio supone una limitación a la autonomía de la voluntad. La Constitución ecuatoriana protege al trabajador en caso de pretender renunciar a los derechos y beneficios que por mandato legal le corresponden, aún en contra de sus propios actos, de esta manera se busca evitar que, por desconocimiento, amenaza e incluso violencia pueda salir perjudicado, siendo considerado la parte más débil de la relación laboral. Por lo tanto, el Art. 326 de la Constitución en concordancia con el Art. 4 del Código de Trabajo determinan: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. Este principio constituye un beneficio para toda persona que se presta su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Por lo expuesto, entiende que, si una persona renuncia a percibir su salario, al goce de vacaciones, al pago de beneficios legales como horas extraordinarias, suplementarias, decimos utilidades, indemnizaciones y demás prerrogativas; esta renuncia carece de efectos jurídicos.
- **Primacía de la realidad:** este principio se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal. Es así que existen derechos a los cuales contractualmente no se puede renunciar, por cuanto tienen prioridad para su aplicación. En el evento de surgir controversias entre documentos 20 existentes y los hechos el juzgador tiene la potestad de realizar una debida valoración de la prueba, sujeto a este principio. En tanto se concibe que, en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que se figuren formalmente en acuerdos o documentos.
- **Principio de Razonabilidad:** se debe tener en cuenta que tanto el trabajador como el empleador están en la potestad de ejercer sus derechos y obligaciones conforme a razonamientos lógicos y de sentido común, básicamente, esto se refiere a que no deberían incurrir en conductas abusivas dentro de las potestades que el derecho confiere a cada uno de ellos.
- **Principio de Buena fe:** en materia laboral en una figura que debe ser considerada durante toda la relación laboral, se aplica basándose en la confianza recíproca que debería existir entre trabajadores y empleadores. Este principio laboral quizás tiene orígenes muy remotos debido a que el mismo ya se conocía en el famoso “honeste vivere” de las tres reglas de Ulpiano.
- **No discriminación:** precisamente sujetos a esta condición, se debe tener en cuenta el trato igual a los trabajadores que se encuentren en desigualdad de condiciones. Este derecho lleva implícita la prohibición de toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole. Esta condición surge del derecho de igualdad formal que tenemos las personas. Así lo prescribe el Art. 79 del Código de Trabajo (2012). Que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

- **Principio de continuidad:** Se estima que una relación laboral se prolongará en el tiempo, debido a que su temporalidad ofrece estabilidad para quien la posee. De aquí, se infiere la naturaleza de la indemnización por despido por parte del empleador con la finalidad de resarcir pecuniariamente el derecho menoscabado. Este principio se relaciona directamente con el derecho a una estabilidad laboral (Agudo, 2020).

1.2 Análisis de la procedencia de indemnización por despido intempestivo discriminatorio a través del daño moral.

El autor Sarango y Vivanco (2018), atribuyen que el despido intempestivo discriminatorio, atenta contra los derechos humanos desde la misma legislación laboral, que acoge el sistema del libre despido, esto es que el empleador, en cualquier momento y sin causa justa puede despedir intempestivamente al trabajador, aún sin el cumplimiento de sus obligaciones laborales. El despido intempestivo no consta como causal de terminación de la relación laboral en el Art. 169 del Código del Trabajo (2012) y el Art. 188, lo que prevé es una sanción pecuniaria denominada indemnización.

La indemnización del daño moral en materia laboral, se ubica en el ámbito de que el trabajador se encuentra sometido a una relación de subordinación o dependencia, en la que se compromete con toda su persona, circunstancia que resulta propensa para que la actuación del empleador pueda menoscabar o causar detrimento en los derechos del trabajador, como la honra, su dignidad o integridad; sin embargo, cuando estos hechos acontecen junto con el despido intempestivo el Derecho Laboral no consagra explícitamente la reparación del daño moral entre sus rubros indemnizatorios, dejando un vacío legal al momento de solicitarlos y aún más cuando corresponde cuantificarlos, lo cual ha generado una gran discusión sobre su procedencia y al no existir uniformidad de criterios sobre este tema, resultando casi nulo el recurrir a la jurisprudencia nacional e internacional (Villacrés & Jaramillo, 2022).

Los elementos que se deben acreditar dentro del proceso son las de la responsabilidad civil subjetiva, pues para que proceda la acción por daño moral, se debe recurrir a varios presupuestos tales como:

- El hecho
- El daño
- La culpa
- El nexo causal

3.3 Determinación de la cuantificación de indemnización por despido intempestivo discriminatorio a través del daño moral

Según Loaiza (2020) menciona que, es gran importancia y determinar la existencia del daño en la persona que alega sufrirlo y establecer la relación de causalidad con el autor responsable de la generación del mismo, es la cuantificación del resarcimiento, esto es, la

forma en la que la persona afligida va a ser compensada por su sufrimiento y de alguna manera, esa compensación le devolverá a su estado anterior al padecimiento.

la persona que sufra un detrimento en su psiquis o esfera interior tiene derecho a ser resarcida por la irrupción que ese daño ocasionó en el desenvolvimiento de su vida normal y, además, por las secuelas continuas que ha dejado, si bien resulta cierto que darle un valor económico a algo que es intangible y subjetivo se torna un tanto incomprensible y de compleja apreciación; no obstante, es el único medio por el cual la víctima resarza su detrimento por cuanto, aquella persona ha experimentado un cambio negativo en su ser y ya no será la misma (p. 32).

La reparación por el daño moral, para Aguiar tiene una función reparativa, pues “el dinero no constituye una reparación de la ofensa a nuestro ser moral, es por lo menos compensatorio de algunos de daños que produce, en cuanto puede procurarnos ciertos goces, capaces de amortiguar la pena o el dolor que aquel agravio nos causó (Díaz, 2020).

3.4. Análisis del caso No. 01333-2018-00138

Análisis Jurídico del caso número 01333-2018-00138, que, por daño moral es propuesta, el 9 de enero del 2018 ante el Juez de lo Civil y Mercantil del Cantón Cuenca y presentó la mencionada demanda en contra de su ex empleador.

SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.- Quito D.M., 26 de septiembre de 2019.- VISTOS: El Tribunal de la Sala de Admisión, conformado por los jueces constitucionales Karla Andrade Quevedo, Enrique Herrería Bonnet y Teresa Nuques Martínez, en virtud del sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión del 15 de agosto de 2019, avoca conocimiento de la causa N°. 1694-19-EP, Acción Extraordinaria de Protección.

I

Antecedentes Procesales

María Lorena Bernal Torres presentó una demanda de daño moral en contra de Angelo Caputi Oyague, en calidad de representante legal y Presidente Ejecutivo de Banco Guayaquil S.A. (Proceso No. 01333-2018-00138). 2. El 4 de junio de 2018, la Unidad Judicial Civil de Cuenca declaró sin lugar la demanda por improcedente. 3. El 31 de octubre de 2018, la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia del Azuay rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia venida en grado. En contra de esta decisión, la accionante interpuso recursos de aclaración y ampliación, mismos que fueron rechazados el 27 de noviembre de 2018. La accionante interpuso recurso extraordinario de casación. 4. El 7 de mayo de 2019, la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia, en sentencia, declaró sin lugar la demanda. 5. El 4 de junio de 2019, María Lorena Bernal Torres presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de la Corte Nacional de Justicia de 7 de mayo de 2019.

II

Oportunidad

6. La acción extraordinaria de protección de la presente causa fue presentada el 4 de junio de 2018, en contra de la sentencia de 7 de mayo de 2019, notificada el mismo día; por lo que, la presente acción extraordinaria de protección fue presentada dentro del término establecido en el artículo 60 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

III

Requisitos

De la lectura de la demanda, se verifica que esta cumple con los requisitos para considerarla completa, establecidos en los artículos 59 y 61 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

IV

Pretensión y fundamentos

8. La accionante solicita a la Corte Constitucional que admita la acción extraordinaria de protección y declare que la sentencia impugnada vulneró sus derechos constitucionales reconocidos en el artículo 75 y 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República correspondientes a la tutela judicial efectiva y debido proceso en la garantía de la motivación.

9. La accionante alega que la sentencia impugnada no se encuentra motivada, por cuanto *"no existe justificación del por qué se elige de las pruebas solo el criterio de un psicólogo (...) y nada se dice sobre el Episodio Depresivo Moderado (...) se pretende argumentar sobre un certificado de una psicóloga sin hacer expresa referencia ni al informe, ni se hacer (sic) constar el nombre de quien lo emitió. Pero de manera sorpresiva se concluye que no es favorable a la parte actora puesto que existe otro informe del psicólogo del IESS"*

10. En su demanda, la accionante sostiene que se vulneró la tutela judicial efectiva. Sin embargo, no establece de qué manera la sentencia impugnada vulneró este derecho, pues la demanda se limita a manifestar que la sentencia "vulnera en forma sistémica todo un conjunto interrelacionado de derechos".

V

Admisibilidad

11. La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en sus artículos 58, 61 y 62 establece los requisitos de admisibilidad para la acción extraordinaria de protección. De la revisión integral de la demanda, y de los documentos que acompañan a la misma, se desprende que, si bien se citan normas institucionales, la acción extraordinaria de protección no desarrolla estas vulneraciones y se refiere a la apreciación de la prueba por parte del juzgador sobre diversos informes periciales conforme consta del párr. 9. Por lo que, la acción extraordinaria de protección incurre en la causal de inadmisibilidad del artículo 62 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional que dispone *"que el fundamento de la acción no se refiera a la apreciación de la prueba por parte de la jueza o juez;"*.

12. Por otra parte, con respecto a la alegación de la accionante sobre la presunta vulneración a la tutela judicial efectiva, esta se limita a sostener que se vulneró este derecho dado que hubo una vulneración "en forma sistémica [de] todo un conjunto interrelacionado de derechos", sin establecer el nexo causal entre una acción u omisión jurisdiccional y la presunta vulneración de derechos constitucionales, cuestión que demuestra que la acción extraordinaria de protección incumple el artículo 62 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional que dispone "*que exista un argumento claro sobre el derecho violado y la relación directa e inmediata, por acción u omisión de la autoridad judicial, con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso*".

VI

Decisión

13. Sobre la base de los antecedentes y consideraciones que preceden, este Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional resuelve INADMITIR a trámite la acción extraordinaria de protección N°. 1694-19-EP.

14. Esta decisión, de conformidad a lo dispuesto en el antepenúltimo inciso del artículo 62 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, no es susceptible de recurso alguno.

15. En consecuencia, se dispone notificar este auto, archivar la causa y devolver el proceso al juzgado de origen.

Análisis

En base al caso presentado se ha podido conocer que dentro de este proceso si existe un daño moral debido a la terminación unilateral del contrato de trabajo, es importante mencionar que el despido intempestivo injustificado (que es este proceso), la ley laboral faculta a que el empleador este obligado a cancelar los rubros establecidos por dicha ley.

Dentro de la primera instancia se pudo conocer que la postura se basó en la inexistencia del daño moral, debido a que se hablada de la terminación del contrato de manera unilateral; debido a que dentro de la legislación se considera que existe una indemnización tarifada en la cual se abarca todos los daños, incluso de habla de la reparación integral; sin embargo, se puede mencionar que esto atenta contra el principio de Seguridad Jurídica la libertad de contratación mencionado en la Constitución de la República del Ecuador.

El Código de Trabajo, como bien sabido ya sanciona a los empleados a pagar una indemnización, sin embargo, no se brinda una apertura dentro del ámbito Civil, debido a que el juez determina que no existen nexo causal, el cual pueda dar ejecución, dentro del proceso se pudo conocer la señora era una empleada que recibía reconocimientos por parte de la empresa; sin embargo, ella llega a enfermarse con cáncer, por ende tuvo que alejarse parcialmente de su trabajo para poder realizar el tratamiento. La señora se llega a integrar en su puesto de trabajo habitual, pero por el padecimiento que ella presentaba, tuvo que ir a chequeos, contantes, es ahí donde ella empezó a recibir notificaciones presentadas por su

empleador, aludiendo que ella no realizaba su trabajo al 100%, generando así un despido intempestivo.

Dentro de las pruebas presentadas por el parte defensora, se pudo conocer que presentaron un informe psicológico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en donde se mencionaba que la señora tenía un episodio depresivo moderado, en el cual su abogado defensor manifiesta que la señora fue despedida de manera intempestiva por su estado de salud, atentando así a los derechos de las personas, lo cual le ha generado un daño moral a su cliente aludiendo, que debe ser renumera por los daños generados.

A pesar de contar con el testimonio del doctor Oncólogo, este último que le diagnostico un episodio depresivo, asociado con conflictos en el área laboral, de la misma manera la Psicóloga, al momento de sustentar su informe en audiencia, relaciona el estado de salud de la actora al momento del despido con un cuadro depresivo, disminuyendo los niveles de autoestima sintiéndose incapaz para producir, existiendo una afección personal.

Se pudo conocer que la parte contraria, mencionó que dicho informe psicológico, presentando por el IESS, no tiene nombre de la persona que emite dicho informe, acogiéndose así a los Art. 58, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; generando que el juez lo tome como una acción extraordinaria incurriendo en la causal de inadmisibilidad en cual se lo respalda con el Art. 62 numeral 5 de la ley antes mencionada, disponiendo así que dicho auto debe ser archivado y devuelto al juzgado de origen.

A manera personal puedo mencionar que dentro de este proceso si existió un daño moral por despido intempestivo discriminatorio, puesto que el empleador conocía y sabía las condiciones de salud que tenía su trabajadora, se pude evidenciar que antes de su enfermedad era premiada y felicitada por su trabajo; sin embargo, luego de su padecimiento, llego a recibir notificación que no cumplía al 100% con su trabajo, originando desde ese momento daños psicológicos. Es procedente la responsabilidad civil en el ámbito laboral, puesto que caeríamos en la arbitrariedad al no reconocer los verdaderos daños provocados por una conducta arbitraria a título de que ya se canceló la indemnización tarifada legal.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación se delimitó a Jueces de la Unidad Civil y Mercantil, Abogados en libre ejercicio del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo, quienes aportarán valiosa información acerca de si es procedente la indemnización por daño moral cuando existe despido intempestivo discriminatorio.

3.2 Métodos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método inductivo: Permitió estudiar el problema de manera particular para establecer generalidades, lo que contribuirá a investigar las características del despido intempestivo discriminatorio para determinar si es factible se indemnice a través de la figura del daño moral.

Método analítico: Se realizó un análisis jurídico de las particularidades y efectos del problema a investigarse. Esto es, los efectos del despido intempestivo discriminatorio en el trabajador que permitirá establecer si afecta a bienes extrapatrimoniales.

Método jurídico doctrinal: Permitió analizar los criterios de autores sobre el objeto de estudio para arribar a conclusiones válidas. Las posturas sobre el daño moral en el ámbito laboral son variadas, por lo que se analizará si existe una relación legal entre ellas para proteger los derechos de los trabajadores.

Método bibliográfico: Permitió recopilar varias fuentes de información tanto jurídica, como doctrinaria que permita investigar el problema a través de artículos científicos, publicaciones indexadas y libros de gran relevancia el tema del despido intempestivo discriminatorio y relacionarlo con el daño moral.

3.3 Enfoque de la investigación

El enfoque que se utilizó es el cualitativo porque la investigación se basará en las características del objeto de estudio y es el más apto para el área de las ciencias sociales, debido a que el tratamiento y análisis de la información recopilada se lo hará sin medición numérica, pudiéndose establecer características del objeto de la investigación.

3.4 Tipo de investigación

Por los objetivos planteados, la investigación fue descriptiva y bibliográfica.

Descriptiva: fue descriptiva debido a que el estudio de la investigación se realizará a través de la descripción de las características de las variables a estudiarse, estas son el daño moral y el despido intempestivo discriminatorio.

Bibliográfica: La investigación se apoyó en documentación bibliográfica que permita alcanzar los objetivos planteados a través de libros, artículos, ensayos y legislación vigente.

3.5. Diseño de la investigación

La presente investigación es de diseño no experimental por la naturaleza del objeto de estudio.

3.6 Población y muestra

Población: La población implicada en la presente investigación corresponde a Jueces de la Unidad Civil y Mercantil, y abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo.

Tabla 1. Población

Población	No.
Jueces de la Unidad Civil y Mercantil	3
Abogados de libre ejercicio de la ciudad de Riobamba	15
TOTAL	18

Fuente: Propia

Elaborado por: Thalía Carmen Riofrio Bonilla

Muestra: Debido a que no se contaron con datos específicos del número de abogados en la ciudad de Riobamba en libre ejercicio, se ha establecido una muestra (muestreo no probabilístico) de 7 abogados y 3 jueces de la Unidad Civil y Mercantil de la ciudad de Riobamba para el desarrollo de la presente investigación.

5.7 Técnica e instrumento de investigación

La técnica de investigación en el presente trabajo investigativo fue la Encuesta y Entrevista que se realizará a la población planteada para la consecución de los objetivos.

5.8 Técnicas para el tratamiento de la información

Se utilizaron el análisis lógico de las interrogantes planteadas en la entrevista dirigida a Jueces de la Unidad Civil y Mercantil, y abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, para en lo posterior organizarla y revisarla en sus aportaciones.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Aplicación de las encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

1. ¿Al contrato de trabajo se le puede relacionar con la relación contractual en el ámbito civil?

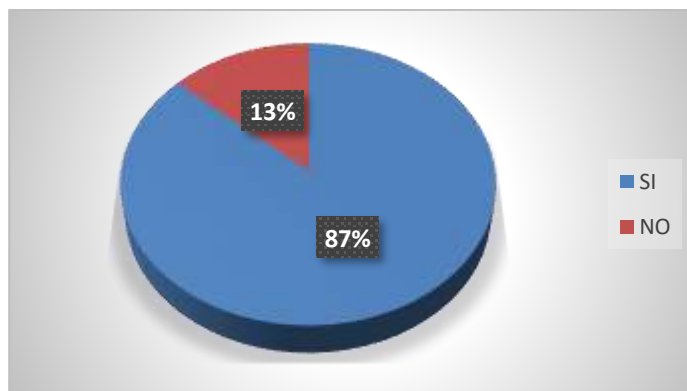
Tabla 2. Contrato de trabajo y su relación contractual en ámbito civil

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	87%
No	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Gráfico 1. Contrato de trabajo y su relación contractual en ámbito civil



Fuente: Tabla 1.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 87% mencionaron que si existe una relación entre el contrato de trabajo y el ámbito civil; mientras que el 13%, mencionaron que no.

Interpretación

Se pudo identificar que la mayoría de los abogados de libre ejercicio mencionaron que, si existe una relación entre el contrato de trabajo y el ámbito civil, ya que dentro del contrato de trabajo existen derechos y obligaciones, donde si alguna de las partes genera un incumplimiento se produce una responsabilidad civil de las personas.

2. ¿Conoce que es el despido intempestivo por discriminación?

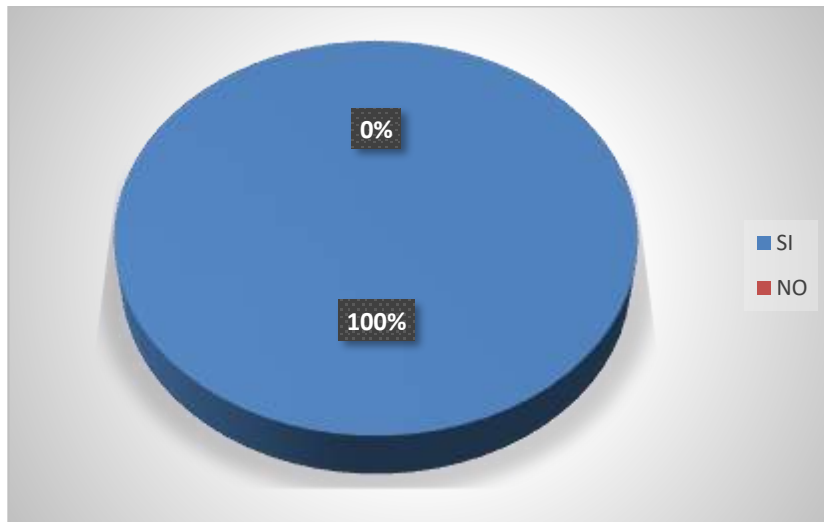
Tabla 3. Despido intempestivo por discriminación

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Gráfico 2. Despido intempestivo por discriminación



Fuente: Tabla 2.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 100% mencionaron que si conocen.

Interpretación

Se pudo identificar que todos los encuestados mencionaron que, si conocer los causa por los cuales se genera el despido intempestivo por discriminación, los más comunes que se generan que dejen de prescindir de sus servicios so por su raza, costumbres, ideología de género, color de piel. Entre otros, los cuales llegan a generar un daño a la integridad de las personas.

2. ¿Conoce usted algún caso de indemnización por discriminación dentro del ámbito laboral?

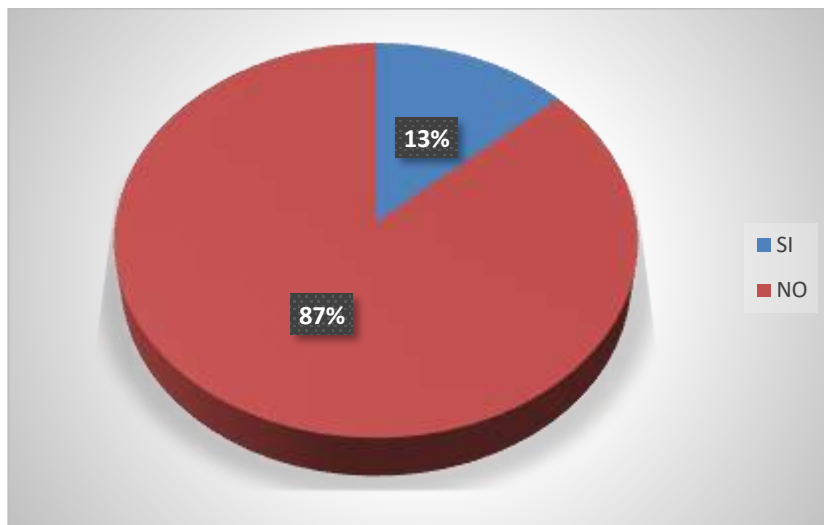
Tabla 4. Caso de indemnización por discriminación dentro del ámbito laboral

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	13%
No	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Gráfico 3. Caso de indemnización por discriminación dentro del ámbito laboral



Fuente: Tabla 3.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 13% que si conocer mientras que el 87% no ha conocido casos.

Interpretación

Se pudo identificar que todos los encuestados mencionaron que no conocen sobre casos de indemnización por discriminación dentro del ámbito laboral; sin embargo, se ha podido conocer que un pequeño grupo de abogados sin han llegado a conocer caso de indemnización por discriminación, mencionado que los más usuales son por el color de la piel y creencias de las personas.

3. ¿Conoce usted que es el daño moral?

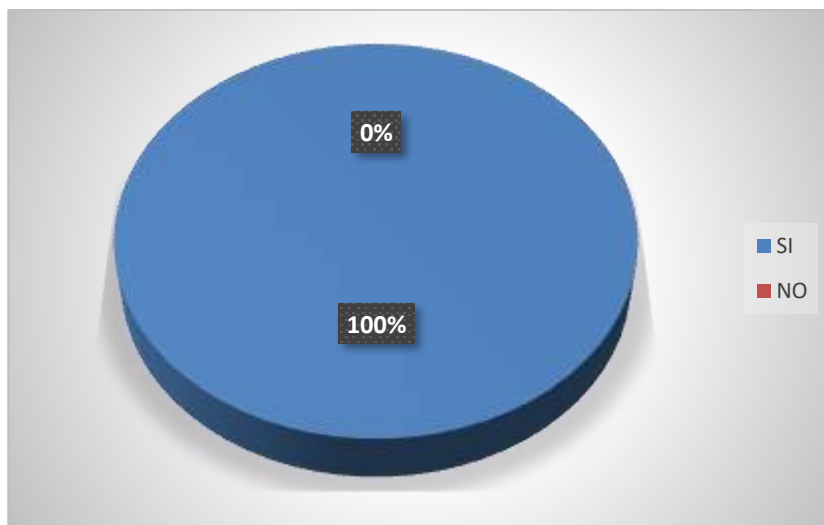
Tabla 5. Daño moral

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Gráfico 4. Daño moral



Fuente: Tabla 4.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 100% mencionaron que si conocen.

Interpretación

Se pudo identificar que todos los encuestados mencionaron que, si conocer lo que es el daño moral, puesto que son repercusiones que han sufrido las personas, es un agravio en el cual se encuentra implicado la violación de los derechos como la tranquilidad, la paz, privacidad, integridad física honor y honra de los individuos.

4. ¿Según su criterio cuál es la manera de indemnizar el daño moral en el Ecuador?

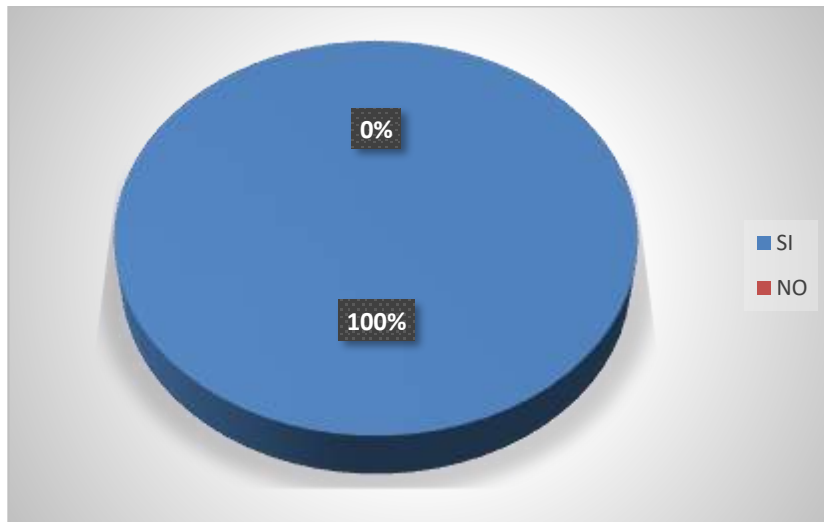
Tabla 6. Manera de indemnizar el daño moral en el Ecuador

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pecuniaria	15	100%
No Pecuniaria	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Gráfico 5. Manera de indemnizar el daño moral en el Ecuador



Fuente: Tabla 4.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 100% mencionaron que si conocen.

Interpretación

Se pudo identificar que todos los encuestados mencionaron que, la manera que estable la ley dentro del jurisdicción ecuatoriana es pecuniaria, debido a que la persona afectada debe ser indemnizada de manera monetaria. El Código Civil estipula que el daño moral es aquella afectación que es objeto de indemnización, por el daño causa al honor, honra e integridad de las personas.

5. ¿Según su criterio que requisitos deben plantearse para que opere un juicio de daño moral?

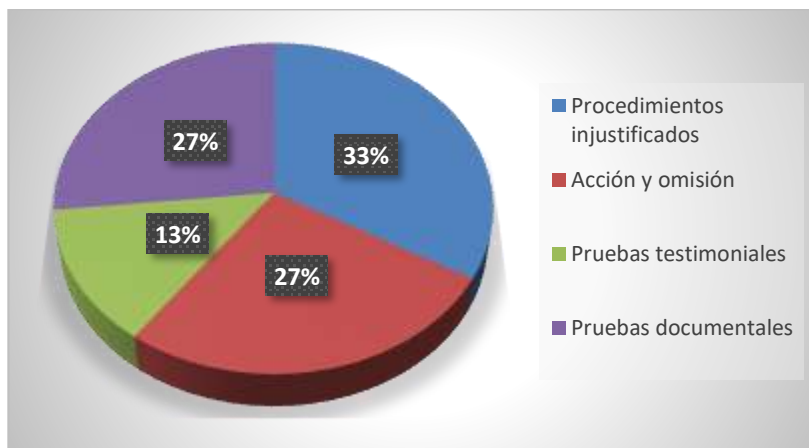
Tabla 7. Requisitos que deben plantearse para que opere un juicio de daño moral

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Procedimientos injustificados	5	33%
Acción y omisión	4	27%
Pruebas testimoniales	2	13%
Pruebas documentales	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Gráfico 6. Requisitos que deben plantearse para que opere un juicio de daño moral



Fuente: Tabla 6.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 33% procedimientos injustificados; el 27% acción y omisión, el 13% pruebas testimoniales y el 27% pruebas documentales.

Interpretación

Se pudo identificar que todos los encuestados mencionaron que, son diversos los procedimientos mediante los cuales se llegan a plantear los juicios de daño moral, entre los más importantes están, los procedimientos injustificados, pruebas testimoniales, pruebas documentales por acción y omisión, y todo tipo de pruebas que permitan identificar la afectación que han sufrido las personas hacia su honra, honor entre otros.

7.- ¿El despido discriminatorio puede generar daños morales resultando como una responsabilidad civil?

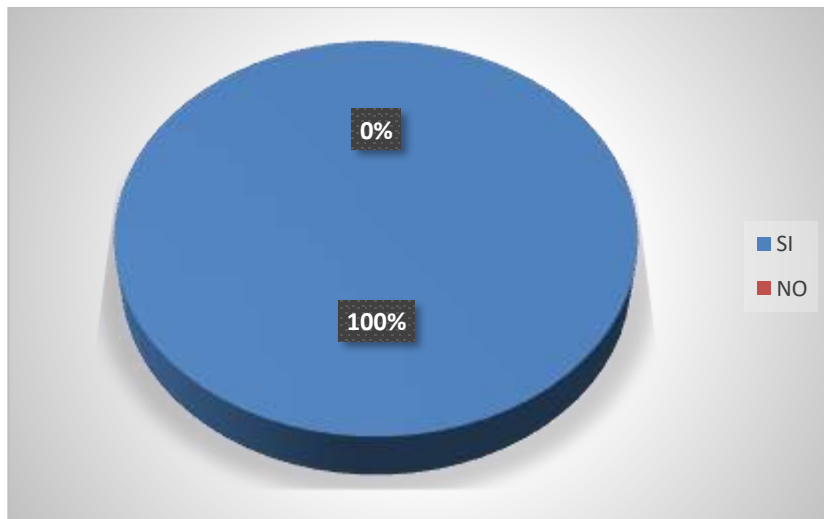
Tabla 8. El despido discriminatorio puede generar daños morales

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Gráfico 7. El despido discriminatorio puede generar daños morales



Fuente: Tabla 7.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 100% mencionaron que si conocen.

Interpretación

Se pudo identificar que la mayoría de los abogados de libre ejercicio mencionaron que, el despido discriminatorio generar daños morales resultantes de una responsabilidad civil ya que esta acción corresponde únicamente a la persona afectada, sin embargo, se conoce que dentro del ámbito civil el daño moral, exige una indemnización independiente de su naturaleza.

8-. ¿Se puede considerar a la discriminación comprobada como un factor para iniciar un proceso por daño moral?

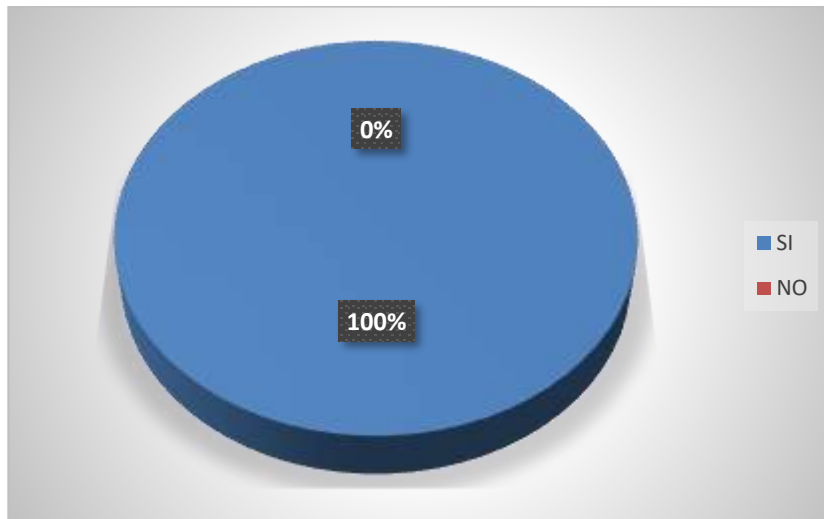
Tabla 9. La discriminación comprobada como un factor para iniciar un proceso por daño mora

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Gráfico 8. La discriminación comprobada como un factor para iniciar un proceso por daño moral



Fuente: Tabla 8.

Realizado por: Thalía Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 100% mencionaron que si conocen.

Interpretación

Se pudo identificar que la mayoría de los abogados de libre ejercicio mencionaron que, siempre depende de la gravedad de la afectación la discriminación comprobada, es un factor para generar un juicio de daño moral, debido a que en muchas ocasiones la dignidad y honra de las personas de son afectadas arbitraria.

9. El Código de trabajo en su art. 188 regula las indemnizaciones por despido intempestivo, y el art. 195 .3 obliga a l empleador a cancelar un adicional de indemnización por despido intempestivo en los casos de discriminación. ¿Usted considera que esta indemnización en casos de discriminación cubre una reparación por daño moral?

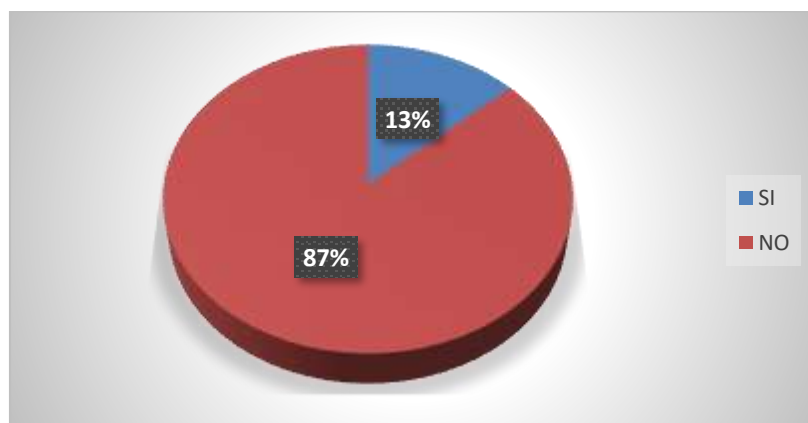
Tabla 10. La indemnización en casos de discriminación cubre una reparación por daño moral

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	13%
No	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Gráfico 9. La indemnización en casos de discriminación cubre una reparación por daño moral



Fuente: Tabla 9.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 13% que sí; mientras que el 87% mencionaron que no.

Interpretación

Se pudo identificar que la mayoría de los abogados en libre ejercicio mencionaron que la indemnización no llega a cubrir el daño moral, de las personas, debido a que el un art. Promueve la relación laboral, mientras que el otro la condición del daño moral.

10. ¿Existe una figura jurídica que regule las acciones de daño moral en casos de discriminación laboral?

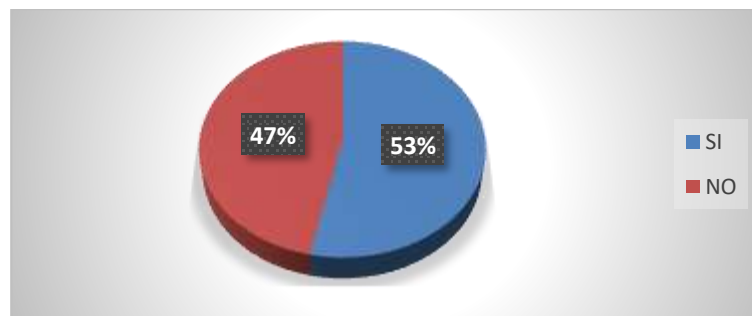
Tabla 11. Figura jurídica que regule las acciones de daño moral en casos de discriminación laboral

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	53%
No	7	47%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas aplicado a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Gráfico 10. Figura jurídica que regule las acciones de daño moral en casos de discriminación laboral



Fuente: Tabla 9.

Realizado por: Thalia Riofrio (2023)

Análisis

Por medio de la aplicación de la encuesta a abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, se pudo conocer que el 53% que sí; mientras que el 47% mencionaron que no.

Interpretación

Se pudo identificar que la mayoría de los encuestados mencionaron que no existen una figura jurídica que regule las acciones de daño moral en casos de discriminación laboral, la disposición constitucional obliga a que los mecanismos de protección de derechos evolucionen conforme a la coyuntura actual. Lo dicho implica que las instituciones jurídicas de las cuales el Estado se sirve para brindar garantías de protección a los ciudadanos, deberán transformarse si es el desarrollo social así lo exige y en lo que al tema de esta investigación respecta, deberán adaptarse a los cambios que han tenido lugar en la realidad laboral para procurarle de este modo, mayor seguridad jurídica y respeto a los derechos de la parte trabajadora.

4.2 Encuesta aplicada a los Jueces de la Unidad Civil y Mercantil de la Ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

ENTREVISTA N. 1

1. ¿Al contrato de trabajo se le puede relacionar con la relación contractual en el ámbito civil?

A mi criterio estas dos relaciones jurídicas no podrían relacionarse entre sí, específicamente por la razón social que mantienen cada una de estas leyes en el código de trabajo, ya que es de carácter social y se encuentra amparado, donde históricamente se ha venido generando la relación contractual entre los empleadores y trabajadores; es por ello que la Constitución determina que la relación entre estos dos tiene un carácter netamente social. En base a la relación de los contratos de trabajo entra dentro del ámbito netamente mercantil donde su afinación se genera por las partes se emana en base al objeto natural de contrato el cual se suscribe y nace cada una de las responsabilidades. Es por ello que yo considero que no se puede relacionar en primera instancia, sino que se generaría en casos específicos debería existir una contratación en el código de trabajo y también una contratación de carácter civil.

2. ¿Existe responsabilidad civil indemnizatoria cuando se presentan casos de despido arbitrario por discriminación en la relación laboral?

A criterio personal, no existe, debido a la relación del empleados y trabajador, conlleva a que se generen diversas circunstancias en donde se afecta el cumplimiento de los deberes, responsabilidades, se sometan a las reglas del código de trabajo y cuando se dan circunstancias de despido intempestivo o terminación de la relación laboral, se llegan a sujetar a las causales de código de trabajo, en ninguna de las causales de dicho código se determina el hecho de que se deber regir o sujetar al código civil. Eventualmente se puede dar en el caso de que el empleador o trabajador vea que su honra fue afectada, se puede ver la posibilidad de plantear una acción civil. Pero yo considero que debe existir una norma específica, donde mencione de manera clara la relación contractual, procedimiento, terminación del contrato, procedimientos indemnizatorios, no podría inmiscuirse en materia civil la materia laboral en estos casos.

3. ¿El despido discriminatorio puede generar daños morales resultando como una responsabilidad civil?

Dentro de este punto específico yo considero que Sí, porque se debe tomar en consideración que dentro de los elementos que tienen que ser guardados para determinar si que existe o no daño moral es la afectación que sufrió esta persona, por ese acto u omisión. Entonces en materia laboral estamos hablando que se ha dado el despido intempestivo por un acto discriminatorio, es el acto discriminatorio el cual debe ser analizado para plantear este hecho como una acción para generar una acción de daño moral, dentro del código civil.

4. ¿Qué requisitos son necesarios para la indemnización por daño moral?

Existen 3 elementos específicos que son la existencia de la acción y omisión lícito, donde esta acción vaya a causar daño o afectación moral a la parte que pretende plantear esta acción, y el daño que esta acción haya ocasionado a la persona, esos tres elementos son los que deben considerarse en una posible responsabilidad y sentencia condenatoria por daño moral, obviamente con la reparación económica que es la generalmente se percibe en estas acciones civiles.

5. ¿Considera que la indemnización adicional por despido intempestivo cuando hay actos discriminatorios contra el trabajador es suficiente para resarcir el daño material y moral?

No, es suficiente, me mantengo en el hecho que nuestro código de trabajo, posee una naturaleza inminentemente social y fue creado para amparar justamente la parte más débil que en este caso es el trabajador, en función a ello y a la evolución histórica que ha ido creando, se han creado parámetros para ciertas actitudes o instituciones que se han generado en la relación del empleador – trabajador; si el trabajador fue despedido intempestivamente por un hecho discriminatorio el código de trabajo ha determinado una remuneración específica similar al del despido eficaz. En consecuencia, se puede considerar que este es un derecho previsto en el código de trabajo, es de manera independiente en función a la relación empleador – trabajador, y que a la posibilidad que tendría el trabajador que sufriera un ataque a su hora, ahí el podrá plantear una acción civil y por medio de esta función obtener una justicia por medio de una sentencia que resarce ese derecho, donde se pueda conocer el valor al daño que se ha originado.

6. ¿Considera que la indemnización especial por discriminación en el despido intempestivo es semejante a la indemnización por daño moral?

No son semejantes, debido a que existen normas específicas, las mismas que tiene parámetros y requisitos que tienen que justificarse para que, el trabajador sea el beneficiario cuando se genere un despido intempestivo por un hecho discriminatorio, y esta posibilidad le determina el poder obtener una retribución que es el valor equivalente a un año de trabajo a la última remuneración que haya percibido, y se debe tomar en cuenta que también puede ser beneficiario por el despido intempestivo, es un rubro que claramente se encuentra determinado en la norma y sobre esta circunstancia se puede considerar que no se debería generar algún tipo de interpretación extensivo que en el caso de que un trabajador llegue a plantear una acción de daño moral, de pronto el valore como que ya fue indemnizado y que no tendría derecho a recibir una indemnización en función de una materia civil por el daño moral.

7. ¿La acción por daño moral a causa del despido arbitrario discriminatorio se debe tramitar en el ámbito civil o laboral?

Debe ser tramitado en el ámbito laboral, debido a que en el código civil esta determinado de manera clara, cuáles son los presupuestos para la acción de daño moral; y el Código Orgánico General de Procesos determina que este tipo de acciones debe ser en procedimiento ordinario.

8. ¿Cuál es su criterio acerca de la prueba que debe presentar el accionante para que tenga procedencia la indemnización del daño moral por causa de despido discriminatorio?

La proveniencia, en los juicios de daño moral, es le pericial, a través de la valoración emocional de la cual se determina, si en efecto esa afectación que presenta el accionante tiene relación o no con los hechos que se han relatado en la demanda, sin embargo sobre las circunstancias específicas que se plantean, puedo considerar también que es una prueba trascendental el hecho que se pudiere considerar la acción ordinaria de daño moral, las copias certificadas de la sentencia en las que en efecto se consideró que existió despido intempestivo por un acto discriminatorio y justamente es el acto discriminatorio el que entrará a valorarse en la acción de daño moral, para ver si en efecto cumple con los presupuestos de daño efectuado con razón de los hechos que se dieron, por ello menciono que las acciones se puede realizar de manera independiente, pero si ya se cuenta con sentencia de carácter laboral que en efecto me rectifica que yo fui objeto de despido intempestivo discriminatorio en el supuesto caso, oclusiva de una acusación indebida de mi empleador hacia a mí, es un elemento sustancial que debe ser considerado como prueba dentro de acción civil, para determinar la existencia del daño moral.

9. ¿Es pertinente la aplicación de la figura civil de daño moral en el ámbito laboral cuando el empleador realice actos discriminatorios con la finalidad de despedir intempestivamente al trabajador?

No, considero que no, debido a que puede poner una relación en función a hecho constitutivo para dar terminada la relación laboral mediante la figura laboral del despido intempestivo y una relación de que ese hecho constitutivo, de que esa acusación es afectación de carácter personal que sufrió el trabajador pudiera ser como elemento practico en la acción ordinaria. Sobre esas circunstancia considero de que al momento de valorar la prueba justamente por el principio de cada probatoria que tiene la parte que comparece en este caso el trabajador y en el hecho de proponer su acción es la que tiene justamente que efectivizar el medio probatorio que permita al juez determinar que si en efecto este hecho que un inicio dio lugar al despido intempestivo también permita la posibilidad de plantear su acción por daño moral, debido a que justamente la acusación que sufrió el trabajador por cual me realizaron el despido intempestivo, también se considere como un hecho independiente sobre el cual se propone la acción, y sobre dicha acción se deberá justificar el daño o la afectación que se recibió por parte del empleador en materia civil.

ENTREVISTA N. 2

1. ¿Al contrato de trabajo se le puede relacionar con la relación contractual en el ámbito civil?

Al hablar de un contrato de trabajo estamos hablando de una relación contractual y de conformidad con lo establecido en el artículo 1561 del código civil esta es ley para las partes y su incumplimiento produce una irresponsabilidad civil indemnizatorio.

2. ¿Existe responsabilidad civil indemnizatoria cuando se presentan casos de despido arbitrario por discriminación en la relación laboral?

En la legislación ecuatoriana no existe la figura del despido arbitrario existe la figura del despido intempestivo o el despido injustificado o despido ineficaz en términos generales de existir un despido por cuestiones de discriminación condiciones de sexo, raza, etnia eso se va más allá inclusive de acciones indemnizatoria civiles laborales nos vamos inclusive a cuestiones de carácter penal que de demostrarse dicha circunstancia en efecto final es la indemnización por los daños y perjuicios por el daño moral que pueda ocasionar la discriminación.

3. ¿El despido discriminatorio puede generar daños morales resultando como una responsabilidad civil?

Por supuesto como se manifestó anteriormente cualquier acto discriminatorio produce afectaciones afectivas psíquicas entre otros en definitiva son daños morales que acarrearán responsabilidad civil indemnizatorio.

4. ¿Qué requisitos son necesarios para la indemnización por daño moral?

Los requisitos para la indemnización por daño moral es que en sentencia se demuestre la procedencia del daño moral, ahora si nos vamos a los requisitos para demostrar el daño moral nos vamos a la degradación de la personalidad en cuanto a la afectividad en cuanto a la personalidad en cuanto al daño físico que puede ocasionar inclusive psiquiátrico todo lo que afecte contra la actividad de la persona el discrimen producto de menosprecio de la burla discriminación propiamente dicha produce daño moral.

5. ¿Considera que la indemnización adicional por despido intempestivo cuando hay actos discriminatorios contra el trabajador es suficiente para resarcir el daño material y moral?

Lastimosamente no existe parámetros para poder cuantificar el daño moral que se ocasione a las personas pues exactamente se queda a la santa crítica del juez o del administrador de justicia en cuantificar el daño.

6. ¿Considera que la indemnización especial por discriminación en el despido intempestivo es semejante a la indemnización por daño moral?

Definitivamente no son cuestiones distintas una es la relación laboral y otra cosa es la acción indemnizatoria por el daño moral ocasionado,

7. ¿La acción por daño moral a causa del despido arbitrario discriminatorio se debe tramitar en el ámbito civil o laboral?

Insistiré que el despido arbitrario no está reconocido en la legislación ecuatoriana, definitivamente la acción por daño moral debe ser tramitada dentro del ámbito civil

8. ¿Cuál es su criterio acerca de la prueba que debe presentar el accionante para que tenga procedencia la indemnización del daño moral por causa de despido discriminatorio?

En todo tipo de causas en forma obligatoria se debe anotar la procedencia de su acción y como se demuestra con la carga de la prueba y la prueba dentro de la acción indemnizatoria por daño moral es la misma sentencia por despido intempestivo discriminatorio

9. ¿Es pertinente la aplicación de la figura civil de daño moral en el ámbito laboral cuando el empleador realice actos discriminatorios con la finalidad de despedir intempestivamente al trabajador?

El mismo hecho de realizar actos discriminatorios dentro del ámbito laboral en forma indirecta ocasionaría desde ya la acción civil de daño moral más aun cuando se demuestre que el despido intempestivo se produjo por actos discriminatorios.

ENTREVISTA N. 3

1. ¿Al contrato de trabajo se le puede relacionar con la relación contractual en el ámbito civil?

Puedo considerar que estas dos instancias jurídicas no pueden ser relacionadas entre las dos, debido a que existe una razón social. Se puede mencionar que el Código de Trabajo ya llega a estipular la indemnización por despido intempestivo; sería el caso que exista un nexo causal que permita poder llegar a instancia civiles, sin embargo, dentro de esta jurisdicción se debe tener las pruebas necesarias que permitan avalar la discriminación padecida y los efectos que está causando como sería el daño moral.

2. ¿Existe responsabilidad civil indemnizatoria cuando se presentan casos de despido arbitrario por discriminación en la relación laboral?

Dentro de la jurisdicción civil, no existe una indemnización por un despido intempestivo, puesto que el encargo de realizar eso es el Código de Trabajo. En el ámbito civil se puede demostrar el carácter del daño moral, más no el despido intempestivo; recalco se llega a circunstancias civiles si se genera un nexo causal.

3. ¿El despido discriminatorio puede generar daños morales resultando como una responsabilidad civil?

Si, considero que todo hecho discriminatorio, atenta contra la moral de las personas, puesto que esto puede generar afectaciones a nivel emocional y psicológico de las personas lo cual genera una responsabilidad civil.

4. ¿Qué requisitos son necesarios para la indemnización por daño moral?

Son necesarias las pruebas probatorias que permitan identificar el daño moral que dicha acción haya generado hacia la víctima, puesto que se puede atentar hacia el buen nombre, raza, credo, estatus civil, estado de salud entre otros.

5. ¿Considera que la indemnización adicional por despido intempestivo cuando hay actos discriminatorios contra el trabajador es suficiente para resarcir el daño material y moral?

Considero que no existen parámetros necesarios que permitan cuantificar el daño moral que se ocasione a las personas pues exactamente se queda a la santa critica del juez o del administrador de justicia en cuantificar el daño.

6. ¿Considera que la indemnización especial por discriminación en el despido intempestivo es semejante a la indemnización por daño moral?

No, son dos tipos de indemnizaciones diferentes, debido a que el uno es un área laboral que su cuantía esta especificada dentro del código de trabajo; mientras que, la cuantía por el daño moral se los rectifica de diversa manera.

7. ¿La acción por daño moral a causa del despido arbitrario discriminatorio se debe tramitar en el ámbito civil o laboral?

Puedo considerar el despido intempestivo no está reconocido en la legislación ecuatoriana, ya que se lo ve como una forma de romper el contrato de trabajo, definitivamente la acción por daño moral debe ser tramitada dentro del ámbito civil

8. ¿Cuál es su criterio acerca de la prueba que debe presentar el accionante para que tenga procedencia la indemnización del daño moral por causa de despido discriminatorio?

En primera instancia insisto la existencia de un nexo causal que permita identificar una instancia civil, seguido de ello, todo lo que este dentro de la demanda debe ser aprobado por medio de pruebas que permitan verificar que lo expuesto es verdadero, así poder retribuir a victima sobre el daño moral causado.

9. ¿Es pertinente la aplicación de la figura civil de daño moral en el ámbito laboral cuando el empleador realice actos discriminatorios con la finalidad de despedir intempestivamente al trabajador?

Todo acto discriminatorio debe ser tratado dentro de una jurisdicción civil, sea en el lugar que se desarrolle, ya que la Constitución de la República del Ecuador, menciona que somos un estado libre y soberano; además existe el principio de seguridad jurídica la misma que garantiza de manera efectiva la justicia y vela por los intereses de las personas.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se ha podido analizar, que son diversas las particularidades generales del daño moral, ya que se lo considera como un atentado hacia los derechos extra-patrimoniales, es la trasgresión a los derechos personalísimos por medio de una agravia a la integridad, la honra buena nombre, honor, sosiego, privacidad; es por ello que, es considerada como aquella lesión que produce daños a los sentimientos y emociones de las personas. Es por ello que, el sistema jurídico debe brindar la debida tutela y otorgar una adecuada relación, dentro del ámbito civil, el daño moral deber ser indemnizado con la finalidad de retribuir un poco el daño que se originó a la persona afectada.
- Se ha podido determinar que el despido intempestivo, es un acto unilateral que es ejecutado por parte del empleador, dando así por terminada la relación laboral la cual en varias ocasiones es notificado de manera ilegítima y abrupta al trabajado, incluso en varias ocasiones se llega a utilizar la violencia. Es por ello que es necesario que el trabajado pruebe la existencia del despido intempestivo, con la finalidad de obligar al empleador a indemnizar el atropello sufrido.
- Se pudo determinar la existencia de un nexo causal jurídico entre el daño moral y el despido intempestivo o injusto por discriminación. Es relevante mencionar que, dentro de proceso de despido intempestivos, el Código de Trabajo atribuye remuneraciones a los trabajadores; sin embargo, al generarse actos de discriminación que generan daños morales a las personas se genera un nexo causal lo cual genera una responsabilidad, donde la victima tiene que ser retribuida por los daños causados a su honra, buen nombre y honor, de acuerdo a lo estipulado dentro del Código Civil.

5.2 Recomendaciones

- A los jueces de trabajo, brindar una protección y seguridad jurídica a los trabajadores en los casos de despido intempestivo discriminatorio, con la finalidad que el empleador cumpla con sus obligaciones en las retribuciones económica hacia la persona afectada, de la misma manera, generar un nexo causal, en el cual se pueda llegar al ámbito civil, con la finalidad de reconocer y retribuir el daño moral desarrollado por la discriminación establecida dentro del despido intempestivo.
- A los docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, desarrollar investigaciones futuras con la finalidad de mejorar el conocimiento de los estudiantes sobre el daño moral generado por los despidos intempestivos discriminatorios.
- Se pudo determinar la existencia de un nexo causal jurídico entre el daño moral y el despido intempestivo o injusto por discriminación. Es relevante mencionar que, dentro de proceso de despido intempestivos, el código de trabajo atribuye remuneraciones a los trabajadores; sin embargo, al generarse actos de discriminación que generan daños morales a las personas se genera un nexo causal lo cual genera una responsabilidad, donde la victima tiene que ser retribuida por los daños causados a su honra, buen nombre y honor, de acuerdo a lo estipulado dentro del Código Civil.
- Recomendar a los empleadores que cuando quieran dar por terminado una relación laboral con sus trabajadores, el despido intempestivo no es el medio más apto dentro de la práctica, debido a que llega a vulnerar derechos constitucionales como lo establece el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador; existiendo mecanismos más acertados y legales como por ejemplo una solicitud de visto bueno

BIBLIOGRAFÍA

- Agudo, J. (2020). El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas Municipales del cantón Ambato. Ambato, Tugurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código de Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Benítez, J. (2015). La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo. Barcelona, España: Universitat de Barcelona.
- Buraye, D. (2014). Comprobación del daño moral por la violación de derechos extrapatrimoniales. Samborondón, Guayas, Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Cabanelas, G. (2014). *DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL*. BOGOTA: Editorial heliasta S.R.I.
- Cordova, L., & Guarnizo, K. (2018). La inadmisión de la acción por daño moral, por falta de legitimación activa, en los procesos ordinarios. Machala, Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Díaz, Á. (2020). El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- García, J. (2015). *La prueba del daño moral y como se fija el monto de su indemnización*. <https://derechoecuador.com/la-prueba-del-dano-moral-y-como-se-fija-el-monto-de-la-indemnizacion/>
- Gómez, F. (2019). Daño Moral. *In Dret*, 1-14.
- González, M. (2021). El sistema de contratación de las empresas de economía on demand y su relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana. Cuenca, Ecuador: Universidad del Azual.
- Hernández, O. (1997). La terminación de la relación de trabajo. clasificación y efectos. En B. Lozano, & N. d. Morgado, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 535-568). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Hunter, I. (2015). La prueba del daño moral. Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.
- Jiménez, A. (2021). El daño moral como consecuencia del despido discriminatorio. *Laboren*, 09, 155-185.
- Lara, D. (2017). Contrato individual de trabajo. Santiago de Chile, Chile: Universidad Finis Terrae.
- Loaiza, A. (2020). Análisis de la resolución dictada por la sala especializada de lo civil y mercantil de la corte nacional de justicia emitida el 07 de mayo del 2019 dentro del procedimiento por daño moral seguido por la Sra. M.B.B.G en contra de Banco de Guayaquil. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Montero, A. C. (20 de octubre de 2020). Análisis de la resolución dictada por la sala especializada de lo civil y mercantil de la corte nacional de justicia emitida el 07 de mayo del 2019 dentro del procedimiento por daño moral seguido por la Sra. M.B.B.G en contra de Banco de Guayaquil. Cuenca, Ecuador.
- Morocho., M. M. (1 de abril de 2019). Despido Intempestivo. Quito.

- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf
- Orozco, G. (2020). Concepto de daño moral. *Revista de derecho*(28), 03-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/derecho.v0i28.10142>
- Pazos, C. (2017). El daño moral y la subjetiva fijación de la indemnización . Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Reyes, L. (2015). *Derecho Labora*. Red Tercer Milenio.
- Rivero, E. (2019). Naturaleza jurídica del contrato de trabajo y la formulación de la relación de trabajo. *Dialnet*, 1(1), 70-77.
- Rodriguez, P. (1999). Responsabilidad Civil.
- Santaruz, E. (2018). La terminación del contrato individual de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vigente. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Sarango, J., & Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista niversidad y Sociedad*, 10(2), 181-186.
- Serrana, J. L. (2019). *Daño moral: Prueba de su existencia y de su cuantía*. <https://www.hispacolex.com/biblioteca/articulos-doctrinales/dano-moral-prueba-de-su-existencia-y-de-su-cuantia/>
- Trebilcock, A. (2018). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- Vergara, J. (2020). Mercantilización del daño moral. *Revista de derecho de denfensa del estado*(1), 10-35.
- Vergara, J. (2020). Mercantilización del daño moral. *Revista de derecho de denfensa del estado*(1), 10-35.
- Villacrés, J. L., & Jaramillo, A. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.229>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

Destinatario: Abogados en libre ejercicio de la Ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

La presente entrevista tiene por objetivo recolectar información para el desarrollo de la investigación denominada: “Daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador”.

Cuestionario:

1. ¿Al contrato de trabajo se le puede relacionar con la relación contractual en el ámbito civil?

SI () NO ()

2. ¿Conoce que es el despido intempestivo por discriminación?

SI () NO ()

Describa:

3. ¿Conoce usted algún caso de indemnización por discriminación dentro del ámbito laboral?

SI () NO ()

4. ¿Conoce usted que es el daño moral?

Si () No ()

5. ¿Según su criterio cuál es la manera de indemnizar el daño moral en el Ecuador?

Pecuniaria ()

No pecuniaria ()

Porque.-----

6. ¿Según su criterio que requisitos deben plantearse para que opere un juicio de daño moral?

7.- ¿El despido discriminatorio puede generar daños morales resultando como una responsabilidad civil?

SI () NO ()

Porque

8.- ¿Se puede considerar a la discriminación comprobada como un factor para iniciar un proceso por daño moral?

SI () NO ()

Porque

9. El Código de trabajo en su art. 188 regula las indemnizaciones por despido intempestivo, y el art. 195 .3 obliga a l empleador a cancelar un adicional de indemnización por despido intempestivo en los casos de discriminación. ¿Usted considera que esta indemnización en casos de discriminación cubre una reparación por daño moral?

SI () NO ()

¿Por qué?

10. ¿Existe una figura jurídica que regule las acciones de daño moral en casos de discriminación laboral?

SI () NO ()

Gracias por su colaboración

Anexo 2. Entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

Destinatario: Jueces de la Unidad Civil y Mercantil de la Ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

La presente entrevista tiene por objetivo recolectar información para el desarrollo de la investigación denominada: “Daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador”.

Cuestionario:

a. ¿Al contrato de trabajo se le puede relacionar con la relación contractual en el ámbito civil?

b. ¿Existe responsabilidad civil indemnizatoria cuando se presentan casos de despido arbitrario por discriminación en la relación laboral?

c. ¿El despido discriminatorio puede generar daños morales resultando como una responsabilidad civil?

d. ¿Qué requisitos son necesarios para la indemnización por daño moral?

e. ¿Considera que la indemnización adicional por despido intempestivo cuando hay actos discriminatorios contra el trabajador es suficiente para resarcir el daño material y moral?

f. ¿Considera que la indemnización especial por discriminación en el despido intempestivo es semejante a la indemnización por daño moral?

g. ¿La acción por daño moral a causa del despido arbitrario discriminatorio se debe tramitar en el ámbito civil o laboral?

h. ¿Cuál es su criterio acerca de la prueba que debe presentar el accionante para que tenga procedencia la indemnización del daño moral por causa de despido discriminatorio?

e. ¿Es pertinente la aplicación de la figura civil de daño moral en el ámbito laboral cuando el empleador realice actos discriminatorios con la finalidad de despedir intempestivamente al trabajador?

Gracias por su colaboración

Anexos 3. Fotografías



