



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

**FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

CARRERA DE DERECHO

Título:

“Las consecuencias del despido intempestivo discriminatorio”

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada de
los Tribunales y Juzgados de la Republica**

Autor:

Evelyn Vanesa Vinlasaca Guambo

Tutor:

Dr. Fernando Peñafiel

Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **Evelyn Vanesa Vinlasaca Guambo**, con cédula de ciudadanía 060541241-0, autora del trabajo de investigación titulado: **“LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

Riobamba, 17 de marzo del 2023.



Evelyn Vanesa Vinlasaca Guambo

C.I:0605412410

AUTOR

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

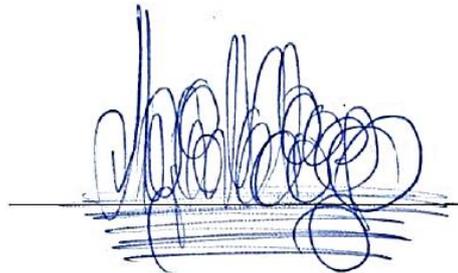
Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO**” por **Evelyn Vanesa Vinlasaca Guambo**, con cédula de identidad número 060541241-0, certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** 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 autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 22 de junio del 2023

Dr. Hugo Hidalgo Morales
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



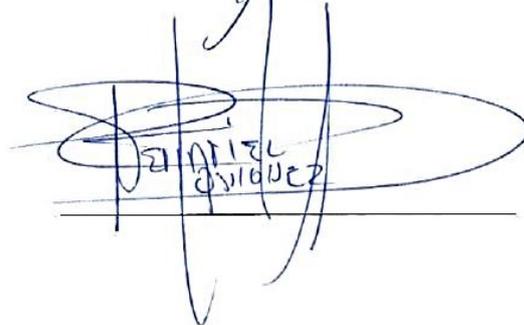
Ab. Alex Lluquin Valdivieso
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dra. Lorena Coba
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Fernando Peñafiel.
TUTOR





Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **Evelyn Vanesa Vinlasaca Guambo** con CC: **0605412410**, estudiante de la Carrera de **Derecho, NO VIGENTE**, Facultad de **Ciencias Políticas Y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**Las consecuencias del despido Intempestivo discriminatorio**", que corresponde al dominio científico **DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA** y alineada a la línea de investigación **DERECHOS Y GARANTIAS CONTITUCIONALES** cumple con el N 6%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 12 de abril de 2023



Firmado digitalmente por:
FERNANDO PATRICIO
PENAFIEL RODRIGUEZ

Dr. Fernando Peñafiel
TUTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia, por haberme apoyado en todo el transcurso de este tiempo, especialmente a mi madre a pesar de que hoy no está junto a mi dio lo mejor de ella para que yo cumpliera mis metas, y a mi hijo por ser el pilar fundamental y un motivo de lucha diario para no rendirme y sobre todo el amor incondicional que me dieron para no quedar a mitad del camino.

Evelyn Vinlasaca

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero a la Universidad Nacional de Chimborazo y a todos y cada uno de mis docentes por haber compartido sus conocimientos profesionales, de manera muy especial al Dr. Fernando Peñafiel al guiarme adecuadamente en el presente trabajo de investigación.

Evelyn Vinlasaca

ÍNDICE GENERAL

PORTADA

DERECHOS DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 13

CAPÍTULO I. INTRODUCCION..... 15

1.1 Problema 15

1.2 Justificación 16

1.3 Objetivos..... 16

1.3.1 Objetivo general 16

1.3.2 Objetivo específico..... 16

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO..... 18

2.1. Estado del arte relacionado a la temática 18

2.2. Marco teórico 20

2.2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO 20

2.2.1.1. El derecho al trabajo en la Constitución 20

2.2.1.2. Principios del derecho al trabajo..... 21

2.2.1.3. La estabilidad laboral..... 23

2.2.1.4. Beneficios de la estabilidad laboral	24
2.2.2. EL DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO	25
2.2.2.1. El despido y las características	25
2.2.2.2. Indemnizaciones por despido intempestivo	26
2.2.2.3. Discriminación en el ámbito laboral	27
2.2.2.4. Clasificación de la discriminación laboral	28
2.3.1. ANALISIS DE UN CASO PRACTICO	32
2.3.1.1. Análisis de un caso práctico de despido intempestivo discriminatorio; sentencia N°01333-2018-00138.....	32
2.3. Hipótesis.....	37
CAPÍTULO III. METODOLOGIA.....	38
3.1. Unidad de análisis	38
3.2. Métodos.....	38
3.3. Enfoque de la investigación	38
3.4. Tipo de investigación.....	39
3.5. Diseño de la investigación	39
3.6. Población y muestra.....	39
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.....	40
3.8 Técnicas para el tratamiento de la información	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	55
ANEXO 1	55
ANEXO 2	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis caso práctico de despido intempestivo	32
Tabla 2 Población de la investigación	39
Tabla 3 Pregunta 1 Existencia de discriminación en el campo laboral	42
Tabla 4 Pregunta 2 El despido intempestivo discriminatorio.....	43
Tabla 5 Pregunta 3 Otras sanciones por el despido intempestivo	44
Tabla 6 Pregunta 4 Despido intempestivo discriminatorio	45
Tabla 7 Pregunta 1 Patrocinado procesos judiciales	46
Tabla 8 Pregunta 2 El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores	47
Tabla 9 Pregunta 3 En el campo laboral existe discriminación.....	47
Tabla 10 Pregunta 4 Discriminación laboral mayormente es a los hombres o mujeres.....	48
Tabla 13 Pregunta 5 El despido intempestivo discriminatorio conlleva indemnización y sanciones.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Tiempo de trabajo para las indemnizaciones	26
Gráfico 2 Indemnización por despido intempestivo	27
Gráfico 3 Pregunta 1 Existencia de discriminación en el campo laboral	42
Gráfico 4 Pregunta 2 El despido intempestivo discriminatorio	43
Gráfico 5 Pregunta 3 Otras sanciones por el despido intempestivo	44
Gráfico 6 Pregunta 4 Despido intempestivo discriminatorio	45
Gráfico 7 Pregunta 1 Patrocinado procesos judiciales	46
Gráfico 8 Pregunta 2 El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores ...	47
Gráfico 9 Pregunta 3 En el campo laboral existe discriminación.....	48
Gráfico 10 Pregunta 4 Discriminación laboral mayormente es a los hombres o mujeres...	49
Gráfico 13 Pregunta 5 El despido intempestivo discriminatorio conlleva indemnización y sanciones.....	50

RESUMEN

El objetivo principal del Derecho laboral es precautelar los derechos de los trabajadores, uno de los derechos primordiales reconocidos a la persona trabajadora es la estabilidad laboral considerando que su fuente de trabajo le permitirá tener una vida decorosa así como brindarle a su familia una vida digna, debido a diversas situaciones dentro de la relación laboral y en virtud de la dependencia el empleador puede ejercer actos no acordes a la legislación como es la terminación unilateral de la relación laboral a efectos de lo cual se ha previsto que el empleador deberá cancelar una indemnización por dicho acto.

Pese a este reconocimiento y avance en cuanto a reconocimiento de derechos, el trabajador ha sido víctima de discriminación por razón de etnia, religión, ideología e incluso vestimenta lo cual motiva que la relación laboral sea difícil de desarrollarla llegando al punto de ser despedido intempestivamente al trabajador lo cual genera daños y vulneración al derecho de estabilidad laboral, además de ello el despido discriminatorio podría generar en el trabajador daño moral situación que en su momento podría ser reclamado por el trabajador; sin embargo la normativa ecuatoriana no ha establecido directrices y parámetros claros que sirvan al trabajador a fin de iniciar dichas causas.

Por las consideraciones que anteceden, es necesario determinar si los actos discriminatorios que se ejecutan en el ámbito laboral pueden producir a su vez daños morales a los trabajadores, lo cual no se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, siendo necesario abordar esta problemática que permita proteger de mejor manera los derechos laborales de los trabajadores.

Palabras claves: despido intempestivo, trabajador, discriminación, daño moral.

ABSTRACT

The main objective of labor law is to safeguard the rights of workers. One of the primary rights recognized by the worker is job stability considering that their source of work will allow them to have a decent life and provide their family with a decent life. Due to various situations within the employment relationship and under the dependency, the employer may perform acts not by the legislation, such as the unilateral termination of the employment relationship. Consequently, it established that the employer must pay compensation for said act.

Despite this recognition and progress in terms of recognition of rights, the worker has been the victim of discrimination based on ethnicity, religion, ideology, and even clothing, which makes the employment relationship challenging to develop, reaching the point of being dismissed unexpectedly—worker. It generates damages and violations of the right to job stability. In addition, the discriminatory dismissal could cause moral harm in the work situation that the worker could claim. However, Ecuadorian regulations have not established clear guidelines and parameters for the worker to initiate such causes.

Due to the previous considerations, it is necessary to determine if the carried out discriminatory acts in the workplace can produce moral damages to the workers, which is not regulated in the Ecuadorian legal system; being necessary to address this problem that allows better protection of the labor rights of workers.

Keywords: unfair dismissal, worker, discrimination, moral damage.



Plumato et al. (2023) para:
JESSICA MARIA
GUARANGA LEMA

Reviewed by:

Mgs. Jessica María Guaranga Lema

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0606012607

INTRODUCCIÓN

El despido intempestivo constituye la terminación de la relación laboral entre el empleador y el trabajador de forma unilateral, la asume el empleador, sin el consentimiento del trabajador, sin previo aviso y de manera injustificada; lo que finalmente provoca que el trabajador quede sin cargo; y, en su defecto, obliga al empleador, a cancelar al trabajador una indemnización por despido intempestivo o sin justa causa, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Por otra parte, la discriminación conlleva a percibir del entorno y de la sociedad en general un trato distinto, diferenciado o desigual hacia una persona o grupo de personas, originando actos que puedan limitar o perjudicar el pleno acceso a los derechos de estas que pueden sentirse afectadas, ante lo cual es necesario poner en marcha acciones positivas con la finalidad de conseguir inhibir la desigualdad en todos los ámbitos que pueda presentarse desde lo personal hasta lo legal.

Partiendo de las anteriores conceptualizaciones, ha sido necesario profundizar el análisis respecto al despido intempestivo basado en la discriminación de cualquier índole hacia el trabajador y por ende las correspondientes consecuencias que puede acarrear tanto el empleador como el trabajador, a los cuales se les ocasiona daño, que puede ser impugnado con el inicio de acciones judiciales; debido a la transgresión de algunos de los derechos del trabajador.

Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos que se han planteado, se requiere de la aplicación de métodos de investigación como el documental bibliográfico, a través del cual se podrá tener acceso a normativa jurídica codificada, legislación y además de la doctrina legal relacionada con el tema de investigación. De igual manera se efectuará una investigación cuali-cuantitativa con el fin de lograr identificar aquellas particularidades y características de trascendental importancia en la problemática de investigación, así mismo, se necesitará del tipo de investigación analítico sintético, mediante el cual, se podrá estudiar y analizar la respectiva norma jurídica-legal concerniente al problema de investigación con la intención de sustentar y fundamentar adecuadamente el marco teórico.

Para obtener los resultados deseados de la investigación de una manera ordenada y sistemática, se encuentra estructurada conforme lo estipula el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial, es así que contiene los siguientes aspectos : portada,

introducción, planteamiento del problema, objetivos: general y específicos, estado del arte relacionado a la temática y marco teórico, compuesto de las siguientes unidades: Unidad I: Derechos del Trabajador; Unidad II Del despido intempestivo discriminatorio; Unidad III Análisis del caso práctico de despido intempestivo discriminatorio; sentencia N°01333-2018-00138, metodología, presupuesto y cronograma del trabajo investigativo dando cumplimiento a las 400 horas establecidas en el reglamento de régimen académico del CES; referencias bibliográficas, anexos y visto bueno del tutor.

CAPÍTULO I. INTRODUCCION.

1.1 Problema

A través del tiempo se ha dotado de principios y garantías para mantener el desarrollo armónico del trabajo a través de la ley, tratando siempre de que no exista la terminación de la relación laboral injustificadamente, por ello, el despido intempestivo se constituye como una clara violación a la estabilidad y continuidad laboral del trabajador.

Dentro de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, se puede evidenciar situaciones en las que el empleador decide la terminación unilateral de la misma originándose un despido intempestivo; sin tomar en consideración que el trabajador puede verse afectado discriminatoriamente a más de su situación de desempleo porque forma parte de algún grupo vulnerable o de atención prioritaria dentro de nuestra sociedad.

De ahí nace la problemática de la investigación para analizar las posibles consecuencias que se pueden presentar cuando un patrono despide por razones discriminatorios como por ejemplo el estado de gestación de una trabajadora, o el pertenecer a cualquier grupo de atención prioritaria que conforma la sociedad, puesto que si bien se conoce, que el patrono decide despedirlo conforme el artículo 188 del Código Laboral el empleador deberá cancelarle al trabajador, además de los proporcionales del décimo tercer y cuarto sueldo y vacaciones, una bonificación de manera obligatoria, por desahucio, observando lo determinado en el artículo 185 ibidem.

Es importante mencionar que al configurarse un despido intempestivo discriminatorio las consecuencias jurídicas pueden ser muy graves, que serán analizados en el presente trabajo de investigación, porque en la discriminación siempre perpetuará la desigualdad impidiendo el goce de los derechos de las personas acentuando injustificadamente las diferencias en el trato y la ley, causando fracturas en todas las sociedades; por ello desde nuestra Constitución y todos los tratados internacionales basan su accionar en el principio de no discriminación.

Por las consideraciones que anteceden, es necesario determinar si los actos discriminatorios que se ejecutan en el ámbito laboral pueden producir a su vez daños morales a los trabajadores, lo cual no se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano,

siendo necesario abordar esta problemática que permita proteger de mejor manera los derechos laborales de los trabajadores.

1.2 Justificación

El derecho al trabajo se encuentra reconocida por la Constitución de la República del Ecuador y por ende este establece principios que deben respetarse a fin de que no se vulnere los derechos del trabajador, sin embargo los legisladores han previsto que en el caso de que una persona sea despedida sin justa causa se aplique la figura jurídica del despido intempestivo el cual tiene como consecuencias a su empleador el indemnizar al trabajador por el tiempo de servicio y una bonificación extra por la forma en el que se terminó la relación laboral.

Pese a la existencia de estas disposiciones, en nuestra sociedad hemos podido palpar la existencia de discriminación en el ambiente laboral tanto de instituciones públicas como privadas, ante estos hechos nuestra normativa no establece una figura jurídica del despido intempestivo por discriminación lo cual resulta de vital importancia investigar a fin de determinar si esta figura jurídica acarrea daños morales.

Como estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo y considerando que el derecho se encuentra en constante cambio, es importante realizar esta investigación, toda vez que la misma trata un problema jurídico dentro del cual se encuentran inmiscuidos los derechos de los trabajadores que pueden ser despedidos por tratos discriminatorios.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- ✓ Determinar a través de un estudio jurídico - doctrinario el alcance y consecuencias del despido intempestivo discriminatorio.

1.3.2 Objetivo específico

- ✓ Identificar la configuración y los principios del derecho al trabajador
- ✓ Determinar las consecuencias que conlleva el despido intempestivo por discriminación.

- ✓ Analizar un caso de despido intempestivo por razones de discriminación

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1.Estado del arte relacionado a la temática

Con relación al trabajo de investigación titulado **“LA CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO”** se ha procedido a revisar bibliografía que se asemeje, y se cita lo siguiente:

Gustavo Ochoa en su obra titulada: “La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador” ha determinado que:

“El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador o trabajadores, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca” (Ochoa, 2004, p. 244)

Así mismo Galo Espinoza resalta y transcribe un fallo de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Quito, en el cual se da una conceptualización del despido intempestivo:

“Existe el entonces es una demostración despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándoles, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse para obligar al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo, y los testimonios, cuando se recurre a ellos, tienen que ser directos y tan suficientemente explicativos y claros como para que no dejen duda de que ocurrió el evento”. (Espinoza, 2002, p. 299)

Andrés Gómez en su obra titulada “Reflexiones sobre el Convenio 158 de la OIT. Documentación Laboral”, se expresa en relación con el despido intempestivo desde un enfoque dual, como se muestra:

“No se pondrá termino a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio y, que en el caso del despido injustificado dispone que se debe anular y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador”. (Gómez, 2006, p. 69)

Por otra parte, en cuanto al despido intempestivo por discriminación, Ana Valverde ha señalado lo siguiente:

“El despido intempestivo es una causa ilegal de terminación de la relación laboral, puesto que se ejecuta por la sola voluntad del empleador, y en varios de los casos se instituye en causas injustificadas para la terminación del contrato de trabajo relacionadas con: libertad sindical, discriminación, licencias por maternidad y enfermedad, privación de derechos al trabajador, reclamos en contra del empleador; y, la violación de principios y derechos constitucionales y legales” (Valverde, 2014, p. 57)

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 3 establece que:

“Es deber primordial del estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros, y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.3)

En el mismo sentido, el Código de Trabajo ha establecido lo siguiente referente a la discriminación, en su artículo 404 de la siguiente manera:

“Se encuentra prohibido toda forma de discriminación en el trabajo, lo cual implica que sean por razones de edad, sexo, etnia, raza, religión, además de orientación sexual, estado civil, así como también opinión política, origen social, discapacidad, pertenecer a un sindicato, filiación, cualquier situación económica o de otra forma similar de discriminación.” (Código de Trabajo, 2021)

Como se puede notar la discriminación constituye un acto inmensamente condenado por toda la sociedad, porque de nuestra Carta Magna, jerárquicamente se garantiza el pleno goce de derechos, como el derecho a trabajar, en igualdad de oportunidades sin ningún tipo de distinción o peor aún de discriminación, aunque lamentablemente en la práctica se ha evidenciado que los despidos intempestivos se suscitan también por este motivo, ocasionándole un daño grave al trabajador.

2.2.Marco teórico

2.2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO

2.2.1.1.El derecho al trabajo en la Constitución

En el Ecuador, existen irregularidades frente al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, sin embargo, existen gremios de trabajadores de diversos sectores que reclaman los derechos conculcados, a efectos de entender lo que concierne el derecho al trabajo el autor Guillermo Cabanellas (1993), manifiesta que el derecho al trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, además se considera un sistema normativo autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente o independiente. (p. 86)

El derecho al trabajo es el soporte para la creación de otros derechos humanos y para la realización de una vida digna. El trabajo es considerado como un derecho fundamental para ser humano, pues permite que a través del trabajo la persona pueda solventar gastos inherentes a su supervivencia; El artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) determina que el trabajo es un derecho y un deber social, que gozará de la protección del Estado, el que asegurara al trabajador el respeto a su dignidad y una remuneración justa. (p. 15)

La legislación laboral ecuatoriana en su estructuración de normas pretende dar soluciones a la problemática laboral, proponiéndose asegurar los derechos y garantías para la prestación de servicios y que estas sean compatibles a la dignidad de las personas, además se logrará compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación con los empleadores brindándoles protección jurídica preferente.

Además del reconocimiento constitucional el derecho al trabajo se encuentra establecido en la Declaración de los Derechos humanos determinado que toda persona tiene derecho al trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo. Además de las normas referidas bajo el principio de especialidad nuestro estado posee un Código de Trabajo que determina que el derecho al trabajador procura que la persona preste sus servicios lícitos y personales a cualquier persona o entidad pública o privada, pero que en ninguna ocasión puede ser obligada a realizar trabajos gratuitos.

El derecho laboral ha tenido cambios significativos en la sociedad, pero en una era llamada constitucionalismo social, alcanzó su punto máximo al incorporar principios básicos en las constituciones de cada país lo cual ha permitido equiparar las condiciones del trabajador. Además de ello se debe considerar 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 se encuentra en la obligación de garantizar a los trabajadores el respeto a su dignidad humana, la vida decorosa, así como estipendios justos, y el desempeño del trabajo en una ambiente saludable y libremente escogido y aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pp. 16, Art. 33)

2.2.1.2.Principios del derecho al trabajo

El derecho laboral ecuatoriano con el objetivo de precautelar y equiparar los derechos de los trabajadores y empleadores ha considerado varios principios, a fin de entender este término el jurista Alexy (2010) establece que los principios son mandatos de optimización (p. 98) entendiéndose a los principios laborales como características del derecho laboral.

✓ Principio de irrenunciabilidad

El autor German Márquez (2011) define a la irrenunciabilidad como la no posibilidad de privarse voluntariamente de un privilegio concedido por el derecho laboral. (p. 105) en base a lo referido podemos establecer que el derecho laboral no admite renuncia alguna y toda estipulación contraria es nula, además de ello se debe considerar que el principio de irrenunciabilidad se encuentra vinculado de forma directa con el trabajador y detrás de estas las familias del trabajador.

✓ Principio de libertad de trabajo

Este principio hace referencia a la decisión del trabajador de prestar sus servicios lícitos y personales a una persona con quien tenga afinidad, es decir no puede ser obligada a trabajar con personas que no sean de su agrado. Al hablar de libertad de trabajo se entiende que es una decisión personal que no puede ser obstaculizada, este principio faculta a los trabajadores tomar decisiones y desempeñar sus funciones de forma libre sin amenaza o coacción.

✓ **Principio de igualdad y no discriminación**

La Declaración de los Derechos Humanos es la primera norma internacional que establece que todas las personas poseemos los mismos derechos y no podemos ser discriminados por razón de etnia, idioma, raza, sexo, etc. dicho principio además ha sido reconocido en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 haciendo referencia taxativamente a los trabajadores y a su derecho a ser tratados en igualdad de condiciones ya sea esta formal o material brindándoles las oportunidades de acceder a puestos de trabajo en igualdad de condiciones, además de ello menciona que el pago de remuneraciones será igualitaria en el caso de la personas con discapacidad ya sea esta intelectual o física.

✓ **Principio de intangibilidad**

En materia laboral el principio de intangibilidad refiere a que las condiciones, derechos y beneficios que han sido concedidos al trabajador no pueden ser desmejorados, en virtud de lo cual este principio se encuentra considerado en todos los contratos de trabajo sea este individual o colectivo.

✓ **Principio de libertad de asociación**

La Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el Código de Trabajo determinan que se garantizará el derecho a formar parte de asociaciones o sindicatos de trabajadores en el ámbito privado, en cuanto al ámbito público refiere que los trabajadores estarán representados por una sola organización. Este principio se encuentra ligado al derecho de sindicalización.

✓ **Principio de inembargabilidad de la remuneración**

El derecho laboral ecuatoriano determina que la remuneración al trabajador debe ser justa y acorde al trabajo que realiza y que dicha remuneración debe cubrir todas las necesidades básicas del trabajador, así como de su familia, no podrá ser embargada, salvo en los casos de pago de pensiones alimenticias. La remuneración será cancelada de manera periódica y permanente en caso de incumplimiento esta disposición se estaría vulnerando el derecho del trabajador y su familia.

✓ **Principio in dubio pro-operario**

Este principio es de vital importancia conocerlo, puesto que será aplicado en caso de existir conflicto de normas, además de ellos el artículo 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador determina que, en caso de existir duda en materia laboral, siempre se aplicará la norma en el sentido más favorable al trabajador.

2.2.1.3.La estabilidad laboral

El trabajo es una necesidad primordial del ser humanos, pues a cambio de este trabajo recibirá una remuneración la cual permitirá la subsistencia de su familia. En virtud de que el trabajo se encuentra estrechamente ligado a la subsistencia del ser humano y con el afán de brindar la protección al trabajador nace el principio de estabilidad laboral.

A fin de comprender este término mencionaremos algunas definiciones. Arias (2019) manifiesta que la estabilidad es un derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas. En este sentido la estabilidad laboral otorga un carácter permanente a la relación laboral, donde la terminación del vínculo laboral depende únicamente del trabajador y por excepción del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. (pp. 1-2)

La estabilidad laboral debe ser considerada como la responsabilidad compartida del empleador con el trabajador, pues depende del empleador que el trabajador conserve su empleo en su vida laboral, este derecho tiene como finalidad otorgar el carácter de permanencia a la relación laboral, proteger al trabajador de un despido sin causa justa y propender garantías que defiendan el derecho de los trabajadores.

La estabilidad laboral además de proteger al trabajador beneficia al empleador toda vez que prevé un ambiente laboral sano, además de que reduce la rotación laboral permitiendo una mayor productividad.

2.2.1.4. Beneficios de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral se funda en el derecho que poseen todas las personas a trabajar, pues a través de la prestación de servicios el ser humano alcanza la realización personal y dignificación, además de que permite tener beneficios para sí mismo, su familia y empleador.

Beneficios de la estabilidad laboral para el trabajador

- ✓ La estabilidad laboral es importante pues motiva al empleado, en virtud de generar un sentimiento de pertenencia con la empresa y así aumenta su rendimiento.
- ✓ La estabilidad laboral genera en el trabajador estabilidad en otros aspectos de su vida, como adquirir bienes y proyectos personales.
- ✓ La estabilidad laboral se relaciona con la participación de los trabajadores en proyectos innovadores, creativos y de mayor duración para la empresa o compañía.
- ✓ En caso de que el trabajador considere que su paso por la empresa o compañía es momentáneo, este no estará motivado para llevar a cabo las actividades que se le encomienda.

Beneficios de la estabilidad laboral para el empleador

- ✓ La estabilidad laboral permite al empleador conocer las capacidades de sus trabajadores, a través del cual mejorar su organización como el reparto de actividades.
- ✓ La estabilidad laboral permite al empleador tener trabajadores con experiencia, el cual además permite ayudar en la adaptación a trabajadores nuevos.
- ✓ La estabilidad laboral permite al empleador poseer un equipo de trabajo sólido el cual le permita delegar actividades cuyo funcionamiento será óptimo.

2.2.2. EL DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO

2.2.2.1.El despido y las características

En el Ecuador la figura jurídica del despido intempestivo nace con la Constitución Política promulgada en el año 1945 el cual determinaba que la privación del huasipungo es considerada un despido sin justa causa, años más tarde se realiza una reforma estableciendo indemnizaciones y siendo estas indemnizaciones consideradas como crédito privilegiado de primera clase, en el año de 1978 se efectúa una nueva reforma determinado que esta indemnización es un derecho del trabajador.

La legislación laboral en la actualidad ha establecido una serie de derechos a los trabajadores como el de recibir remuneraciones justas y un trato igualitario, sin embargo, en varias ocasiones los trabajadores han sido despedidos de manera injusta y sin dar un argumento válido, a efectos de lo cual el legislador ha previsto en el artículo 188 del Código de Trabajo que el empleador será condenado al pago de una indemnización al trabajador que sea despedido intempestivamente, todo esto en virtud de precautelar el principio de estabilidad laboral.

El autor Julio Mayorga (2008) conceptualiza al despido intempestivo como la forma unilateral por la cual el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin establecer una causa justa o legal que lo ampare, o cuando existe una causa legal y el empleador no observe el procedimiento determinado en el Código de Trabajo. (p. 67)

En igual sentido el autor Carlos Gonzales (1996) define al despido intempestivo como la forma en que los empleadores pueden dar por terminado la relación laboral con el trabajador sin que de por medio exista una causa, aviso o notificación. (p. 154)

De las definiciones transcritas podemos establecer que el despido intempestivo es un acto ilegal realizado por el empleador el cual ocasiona una vulneración de derechos al trabajador, este despido se caracteriza por ser espontaneo además de que interrumpe el curso natural de las actividades que realiza el trabajador. En el caso de que se haya efectuado un despido intempestivo el trabajador podrá reclamar al empleador el pago de los perjuicios que se le ocasiono. El empleador ocasiona el despido intempestivo por las siguientes causas:

- ✓ Terminar el contrato de trabajo sin haber efectuado un visto bueno

- ✓ Realizar una liquidación de negociación sin justificación
- ✓ Impedir el reintegro del trabajador después de una suspensión legal
- ✓ No contratar al trabajador en una nueva temporada

Características del despido intempestivo

- ✓ Es un acto unilateral en virtud de nacer de la voluntad del empleador.
- ✓ Es un acto que no requiere de formalidades, toda vez que depende de la decisión del empleador
- ✓ Es despido intempestivo produce extinción contractual en virtud de que da por terminada de forma anticipada la relación laboral
- ✓ El despido intempestivo es un acto que para su validez debe ser puesta en conocimiento del trabajador.

2.2.2.2. Indemnizaciones por despido intempestivo

El derecho laboral ecuatoriano manifiesta que el empleador que despida sin justa causa al trabajador será condenado al pago de una indemnización. A fin de establecer el valor a pagar al empleador por el despido intempestivo se tomará en consideración el tiempo de trabajo, así como el monto de que percibió de remuneración durante la prestación de servicios a efectos de lo cual el artículo 188 del Código de Trabajo determina que:

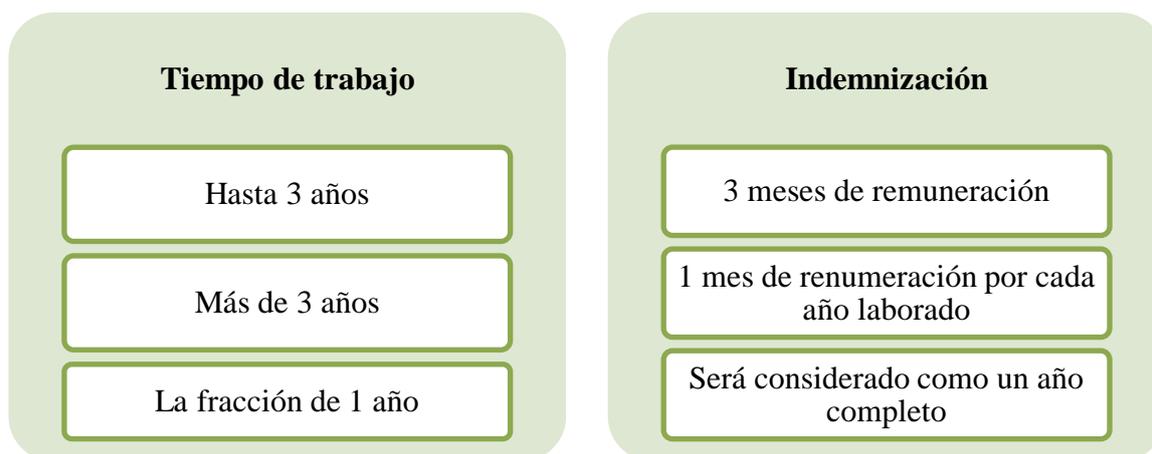


Gráfico 1 Tiempo de trabajo para las indemnizaciones

El artículo 188 del Código de Trabajo determina que la indemnización por despido intempestivo no podrá exceder de 25 remuneraciones en el sector privado y de 300 salarios básicos en el sector público cuyas instituciones estén reguladas por el Código de Trabajo,

además de que el trabajador que ha prestado servicios por 20 años y menos de 25 años ininterrumpidamente tiene derecho a recibir el proporcional de la jubilación patronal. Dentro del mismo articulado se hace referencia al despido efectuado en contra de dirigentes sindicales o mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, este despido será considerado como ineficaz y se pagará indemnizaciones especiales.

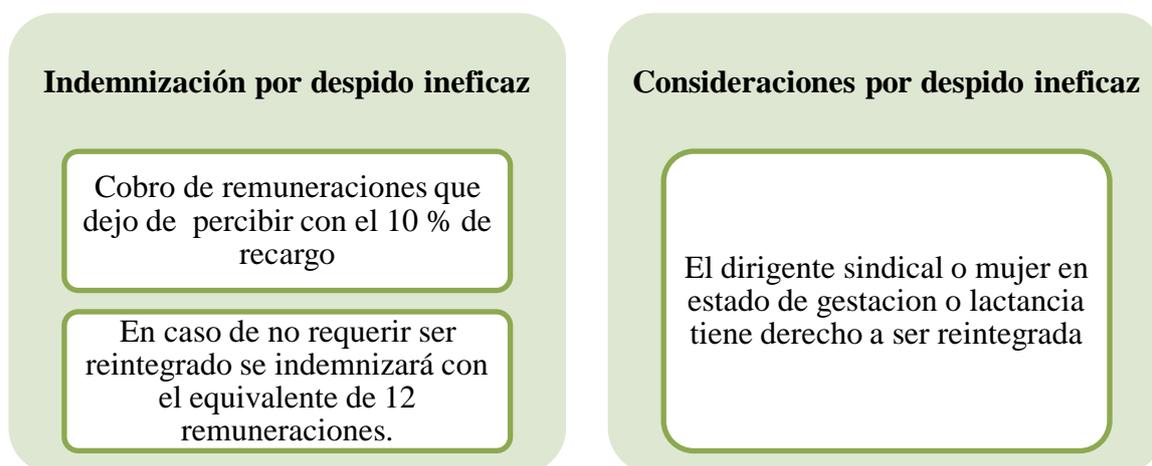


Gráfico 2 Indemnización por despido intempestivo

2.2.2.3. Discriminación en el ámbito laboral

La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe y trae consigo diferentes consecuencias tanto personales, económicas, sociales y morales. (Dobarro, 2014, p. 106) Esta temática constituye uno de los desafíos del derecho al trabajo del siglo XXI, sin embargo, el término discriminación refiere al trato diferente y peyorativo que se le da a determinadas personas o grupos.

En la conducta discriminatoria se encuentra implícito un perjuicio segregaciones, es decir la persona que discrimina considera a la otra persona como inferior en virtud de determinados rasgos. Los prejuicios usualmente surgen a partir del desconocimiento o la ignorancia respecto de la otra persona lo que conlleva a que se adjudique determinados rasgos distintivos, exagerados o erróneos que al generalizarse contribuyen a la formación de estereotipos y suelen originar el rechazo.

La discriminación a lo largo de la historia se ha manifestado a través de diversos parámetros como la nacionalidad, ideología, clase social, raza, idioma, religión y etnia, debido a estas

particularidades varios grupos sociales han luchado de forma constante a fin de equiparar las condiciones. El autor José Castro (2012) define a la discriminación laboral como la distinción, exclusión o preferencia de trato, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se basa en un criterio de raza color, religión, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar la igualdad de trato en el empleo. (p. 2)

De la definición transcrita se establece que la discriminación laboral puede producirse dentro de la relación laboral o fuera de ella; por otro lado, la discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas no solo referidas al acceso al empleo, sino a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios que incluye situaciones como las condiciones de trabajo, capacitación, formación, igualdad salarial y seguridad en el empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha propiciado la igualdad en la relación laboral, para esto ha emitido convenios y recomendaciones que han sido ratificados por varios Estado, la adopción de esta normativa ha sido de vital importancia pues promueven la eliminación de actos discriminatorios en el empleo. En el año 1951 la Conferencia General de la OIT promulgo el Convenio N° 100 que menciona la igualdad de remuneración, el propósito de este convenio es que no exista discriminación. (Oficina Internacional del Trabajo. Convenios y recomendaciones internacionales del Trabajo (O.I.T), 2011)

2.2.2.4. Clasificación de la discriminación laboral

A fin de determinar la existencia de posibles situaciones de discriminación, es necesario verificar las actuaciones del empleador en la relación laboral y casos que se han presentado en el Ecuador:

a) Discriminación laboral por sexo

Este es un tema que históricamente se puso sobre el tapete con ocasión del acceso de la mujer al empleo, particularmente en la actividad industrial y de servicios. Precisamente, los Convenios de la O.I.T. tienden a que no existan diferencias salariales y de trato en el empleo y ocupación entre hombres y mujeres, donde sin duda ha existido un avance. Sin embargo, dentro del área laboral la falta de igualdad en remuneración a las personas de ambos sexos sigue siendo diferenciado a nivel mundial.

Las diferencias existentes se las atribuía a que los hombres poseen mayor capacitación o fuerza física frente a las mujeres trabajadoras, lo cual a lo largo del tiempo ha revelado un índice elevado de ausentismo laboral por parte de las mujeres. (Ugarte, 2017, p. 45) esta limitante laboral a las mujeres se lo imputa a la sociedad, puesto que la distribución de actividades domesticas le son encomendadas a las mujeres, incluyendo principalmente la crianza de los hijos, la enfermedad de alguno de ellos, o aun del marido, la necesidad de concurrir al colegio de los hijos, etc., hace que se produzca tal mayor ausentismo y ello se traduce en aquella consecuencia. Dentro del contexto social es importes traer a colación que existe ciertas actividades que han sido calificadas como exclusivas para hombres o mujeres, lo que incluso ha rezagado a la mujer y al hombre en su totalidad a ocupar ciertos lugares de trabajo.

En lo que refiere a las mujeres, independientemente de la capacitación individual necesaria, se proporciona argumentos vinculados al lugar donde se va a desempeñar la labor, el tipo de actividades que se realizan con fuerza física, los riesgos fortuitos que en su momento pueden afectar la procreación, llegando a la conclusión de que sólo pueden ser realizadas por hombres. Por otro lado, se ha dado el caso que se requiere trato delicado, paciencia, juventud y belleza para contratar solo personal femenino; lo antes descrito sirve como ejemplo de la situación que atraviesan los empleados. (Castillo, 2014)

b) Discriminación laboral por orientación sexual

La discriminación por orientación sexual esta ligada a la discriminación laboral, esta discriminación se produce cuando las condiciones laborales son cambiadas arbitrariamente, llegando al punto de extinguir la relación de trabajo o en su defecto impiden el acceso a una plaza laboral a las personas que forman parte al grupo que diversos autores han llamado "minorías sexuales". Claudio Kiper (2008) ha definido a las minorías sexuales como aquellos grupos de personas que se enfrentan de forma permanente, implícita o explícitamente, al orden establecido y se niegan a realizar actividades que han sido segmentados a la calidad de hombre o mujer. Agrega que responden a esta definición los homosexuales, ya sean masculinos o femeninos. (p. 69)

La situación de las personas consideradas como minorías por orientación sexual son un hecho social que se presenta en las actividades laborales y que en su defecto su actuar son considerados hechos discriminatorios. La homosexualidad no se expone de forma externa,

en el entorno laboral, toda vez que esto no podría dificultar el pleno desarrollo de la conducta laboral por su inclinación sexual, así como si no se perturba a los compañeros de trabajo ni se afecta a la posible clientela de la empresa, esta conducta no aparece como propicia al ambiente laboral, mientras aquellas actuaciones no se muestren.

c) Discriminación laboral por la edad

La discriminación laboral por la edad se lo debe relacionar con dos etapas de la vida que son la vejez y la juventud. El paso del tiempo dificulta en el trabajador la capacidad y utilidad de la persona lo cual motiva a que la totalidad de las legislaciones a nivel mundial estiman que una de las alternativas para dejar el ambiente productivo es una jubilación.

Las situaciones posibles de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada es decir superior a los cincuenta años, y pierde su trabajo. A partir de entonces, es común que tenga dificultades por esa razón para conseguir otro empleo y que peligre su subsistencia por no tener la edad para jubilarse. Esto ocurre porque, salvo situaciones de reconocida capacidad o antecedentes notorios, la tendencia generalizada es cubrir las plazas vacantes con gente más joven, con una presunción muchas veces fallida, de que la persona joven presenta mayor índice de productividad, en razón de lo cual la persona que aun no cumple el tiempo para su jubilación se encuentra en tensión, creando así más personal desempleado y por ende una frustración personal con temor a ser despedido y no encontrar una nueva plaza de trabajo.

Dentro de esta perspectiva otro abuso que generalmente se da en el ámbito laboral es el de contratar a personas para realizar trabajos transitorios o que impliquen tareas que difícilmente otras personas acepten, y que estas lo aceptan en virtud de lograr satisfacer sus necesidades y las obligaciones de índole familiar. Situación similar ocurre con las personas jubiladas, puesto que la pensión de jubilación que perciben es reducida y que en virtud de lograra satisfacer sus necesidades ocupan espacios que otras personas no lo harían llegando a formar parte del grupo de trabajadores informales y que por ende sus empleadores los limitan a percibir los beneficios legales.

d) Discriminación laboral por motivos de salud

La salud es un antónimo del termino enfermedad, considerando que una persona saludable es aquella que disfruta plenamente de su potencial, sin sentir afectación por alguna situación

física y que esta afectación a la larga le ocasiona una incapacidad total o permanente. Uno de los aspectos importantes del trabajador es que el mismo tenga una excelente salud, lo cual le permite a la persona que su actividad física y psíquica logre cumplir con las tareas encomendadas, de manera general se determina que el trabajador al ingresar a un trabajo debe estar sano, excepto que efectivamente se incorpore igual a la persona, a pesar de registrar alguna enfermedad.

Esto se determina cuando el empleador cumple con el recaudo de efectuar un examen preocupaciones en su propio interés y para no encontrarse con sorpresas en el tiempo.

e) Discriminación laboral y discapacidad

Las personas con discapacidad en la actualidad tienen un trato preferente e inclusivo, sin embargo, pese a esta protección son discriminados por otras personas en base a prejuicios erróneos. Existe el mito de presentarlos como dependientes o en estado de lástima, sin embargo, lo correcto es visualizarlos sin exagerar sus incapacidades, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de trato. Hay que reconocer que las personas en tal estado, que se dice componen por lo menos el 2% de la población mundial, tienen discapacidades dispares, algunas leves y otras más profundas, lo que origina grandes dificultades con relación a su atención y trato.

Lamentablemente, sólo una parte de ello tiene posibilidades para incorporarse al mundo laboral, efectuando la preparación necesaria al efecto y dotándolos, en su actividad, de todo el apoyo de medios adecuados para poder llevar adelante sus tareas.

f) Discriminación laboral por origen social o apariencia persona

Es importante determinar que en la actualidad la normativa nacional e internacional define que todas las personas son iguales ante la ley, sin embargo pese a este enunciado existe desigualdades sociales que han sido difíciles de erradicar y que a diario se ve como es la mendicidad en las calles y parques, los barrios abandonados, las personas víctimas del alcohol y la drogas, la prostitución son muestras claras de la marginalidad social

Uno de los aspectos que marcan diferencias y por ende trato diferenciado es la forma en que una persona se viste, dando a relucir su origen social, situación cultural llegando a formar un criterio por parte del empleador. Tal vez sea una de las razones del por qué, en algunas

empresas, se uniforma al personal con un atuendo común, que impide el uso de vestimentas particulares en el ámbito del trabajo, llegando así a tomar en consideración la apariencia personal. El empleador a fin de cuidar el buen nombre de la empresa o institución a la que representa puede exigir que el trabajador asista con una presentación decorosa en cuanto al aseo personal, vestimenta, más aun si esta exigencia se encuentra establecido en la norma interna de la empresa, sin embargo, el cuidado no debe ser extremo puesto que podría adentrarse al ámbito personal del trabajador.

2.3.1. ANALISIS DE UN CASO PRACTICO

2.3.1.1. Análisis de un caso práctico de despido intempestivo discriminatorio; sentencia N°01333-2018-00138

Tabla 1 Análisis caso práctico de despido intempestivo

Juzgado	UNIDAD JUDICIAL CIVIL CUENCA
Número de causa	01333-2018-00138
Juez	AB. BAYARDO ALEXANDER ALBÁN ORTEGA
Actor	MARÍA LORENA BERNAL TORRES
Demandado	IVAN ROBERTO CUESTA ROBALINO-PROCURADOR JUDICIAL DEL BANCO GUAYAQUIL S.A
Fundamentos de hechos parte actora	Desde el 30 de marzo del año 2000 la actora prestaba sus servicios lícitos y personales para el BANCO GUAYAQUIL S.A., en calidad de Gerente de Banca Corporativa y Empresarial. Fruto de su excelente desempeño laboral, su empleador le confirió varios reconocimientos, mientras gozaba de una excelente salud, hasta que por adolecer de una lamentable enfermedad el Banco tomó la decisión de despedirla el día 8 de abril del 2016 en base a los hechos que se detallan a continuación: El 21 de diciembre del 2016, en el hospital de SOLCA, se le diagnosticó "Linfoma Folicular Grado II, CD 20 positivo, cáncer, enfermedad que es considerada catastrófica, y ese mismo día por disposición del médico la internaron en emergencia para recibir Quimioterapia.

	<p>El 23 de diciembre del mismo año comunico a sus jefes inmediatos a fin de poner en consideración la enfermedad y el tratamiento de quimioterapia que debía seguir por disposición del médico. Se solidarizaron incluso manifestaron que el Banco la apoyaría en todo. Ese mismo día el médico le entrego el certificado en el que constaba la enfermedad que padece y el permiso médico por reposo, estos certificados fueron entregados al IESS para que los validen y sean ingresados en el sistema. Con este ingreso los certificados fueron entregados a su vez al Banco Guayaquil, el médico de la institución procede con el trámite correspondiente, ingresando la información al sistema y comunicando a las instancias correspondientes.</p> <p>El 06 de abril del 2016, se reintegró al Banco, personal de Talento Humano del Banco, le pregunto qué porque este trabajo a lo que respondí que iba a trabajar de miércoles a viernes porque que me sentía mejor. En el transcurso de ese mismo día recibió una llamada de la Dra. Ruth Pulla médico del Banco, me indicó que necesitaba solicitar a mi médico tratante un certificado en el que se indique que yo estoy capacitada para trabajar, y que sin ese documento no podía ingresar, en el sistema del Banco mi asistencia.</p> <p>El viernes 08 de abril 2016, a las 10h00 la Vicepresidenta de Talento Humano del Banco Guayaquil matriz, le dijo: "El banco tomo la decisión de prescindir de sus servicios, vaya a descansar y a disfrutar de sus hijos, la liquidación le va a ayudar".</p> <p>Esta depresión cambio totalmente su vida, pues desde que fui despedida hasta la presente fecha no he podido realizar las mismas actividades placenteras, sociales y cotidianas que las realizaba antes del despido. El daño causado ha repercutido en los ámbitos laboral, personal, social y familiar.</p>
<p>Petición</p>	<p>Demanda al Banco de Guayaquil S.A. en la persona de su representante legal, presidente ejecutivo, Representante Legal Judicial el pago de una indemnización pecuniaria por concepto de</p>

	<p>Daño Moral causado a su persona como consecuencia del dolor, el sufrimiento y la grave angustia sufrida al haber sido despedida intempestivamente por su condición de enfermedad de cáncer.</p>
<p>Fundamentos de hecho parte demandada</p>	<p>Manifiesta que la demanda es absolutamente improcedente, pues la consecuencia de despedir a la actora fue pagar las indemnizaciones correspondientes. Con su proceder la entidad que representamos no ha hecho sino ejercer una facultad claramente regulada como es la terminación unilateral del contrato laboral siendo esta hasta sancionada en la ley con determinadas indemnizaciones por despido intempestivo que han sido ya canceladas a favor de la actora. Por lo tanto, aquello no implica la existencia de un daño moral que deba por nosotros ser reparado, pues si así fuese ningún empleador podría optar por desvincular a un trabajador, lo cual atentaría contra el derecho constitucional a la libertad de contratación.</p> <p>Cabe destacar también que dentro de las indemnizaciones que recibió la accionante aparte de la indemnización por despido, por decisión de la Corte Provincial de Justicia del Azuay a través de su Sala Especializada de lo Laboral, ya cobró adicionalmente la cantidad de Cincuenta y Dos Mil Setecientos Noventa y Cuatro Dólares de los Estados Unidos de América con Noventa y Seis Centavos (52.794,96) por considerarse que aquella había sido despedida por actos de discriminación previstos en el artículo 195,3 del Código del Trabajo, agregado por el Art. 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.</p> <p>La entidad demandada conforme se puede advertir del contenido de la amplia documentación que presentamos, es una institución libre de discriminación, que ha sido catalogada como uno de los mejores ambientes de trabajo en el país y en la cual laboran actualmente más de doscientas ochenta personas calificables como parte de los denominados "grupos vulnerables", es decir,</p>

	personas con discapacidad, enfermedades catastróficas o que se encuentran en períodos de gestación, maternidad o lactancia.
Sentencia	El juzgador declara sin lugar la demanda por improcedente. Sin costas procesales que regular, por cuanto, este juzgador considera que las partes procesales no han incurrido en el Art. 284 del COGEP, y 286 del COGEP, en concordancia con el Art. 2 del Reglamento de Fijación de Costas Procesales, es decir, no se ha litigado de forma abusiva, maliciosa, temeraria o con deslealtad procesal.

Fuente: Consulta de Causas Consejo de la Judicatura (SATJE)

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

Dentro del proceso, se evidencia uno de los problemas que nace alrededor del tema, esto es si tiene lugar el daño moral por la terminación unilateral del contrato de trabajo, para analizar este tema debemos referirnos de manera superficial a las formas de terminación de la relación laboral reconocidas en nuestro país, existen dos formas de terminación del contrato de trabajo, las mismas que son las regulares y las irregulares, dentro de estas últimas encontramos al despido intempestivo. Debemos recalcar que el despido intempestivo es una forma unilateral de terminación del contrato de trabajo que le faculta la ley laboral al empleador (esto considerando que la estabilidad en el Ecuador es relativa salvo en algunos casos), pero cuando el despido es injustificado el empleador está obligado a cancelar, los rubros establecidos por la ley, por el ejercicio de esta facultad.

De aquí surge la interrogante que debemos aclarar si el ejercicio de la terminación unilateral del contrato de trabajo, puede provocar responsabilidad civil, la primera postura, se basa en que no puede existir daño moral por la terminación unilateral del contrato de trabajo, a consecuencia de que la ley le otorga esta facultad, entonces, como es el ejercicio de un derecho reconocido por la misma ley no puede provocar daño al trabajador, si esto fuera el caso ningún empleador despediría a sus trabajadores.

Esta teoría considera que no procede una indemnización adicional por daño moral, pues en la legislación laboral ya existe una indemnización tarifada que abarca todos los daños causados y excluye al principio de reparación integral, caso contrario atentaría contra la Seguridad Jurídica y la libertad de contratación.

Existe otra posición, que defiende la necesidad de reconocer el daño moral en la relación laboral, fundamentando la naturaleza de carácter social del derecho laboral además se debe demostrar todos los elementos de la responsabilidad civil subjetiva, entendida el daño moral como “toda lesión de sentimientos legítimos, como es el sentimiento de la propia conservación y de los efectos que nos rodean y hacen agradable la vida; cuando estos sentimientos resultan atacados hay daño moral” (Gallo, 2013) Cuando el empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo, es sancionado con una indemnización, pero la misma no cuantifica posibles daños provocados al trabajador el pago de la indemnización por despido no impide la reclamación de otras que correspondan por distinto título jurídico.

Las indemnizaciones establecidas en la ley son exclusivamente relacionadas con el área laboral, claro que existen casos en donde el legislador sanciona con una indemnización adicional, por ejemplo, el despido discriminatorio, pero esta indemnización nada tiene que ver con los daños provocados por determinadas circunstancias que se dan al momento del despido.

Debemos tener claro que la indemnización tarifada por despido intempestivo recocida en el artículo 188 del Código de Trabajo, calcula solo los daños ocasionados por el incumplimiento del deber de estabilidad, esto es en el ejercicio ordinario de esta facultad, pero si existen daños extraordinarios que rebasan los límites contractuales y son probados dentro del proceso estos deben ser resarcidos, afirmando de esta manera que se puede reclamar una indemnización por daño moral.

Podemos concluir, que la indemnización tarifada reconocida en el Código de Trabajo por despido intempestivo solo cuantifica los daños provenientes de la violación del derecho de estabilidad laboral, pero estos rubros no abarcan una reparación integral, pudiendo existir circunstancias de carácter antijurídico que rodean dicho despido intempestivo, provocando una necesidad de reparar el daño provocado. Por los motivos expuestos al momento del despido pueden existir ciertos hechos que producen daños, hechos que no son consecuencia del contrato de trabajo, de esta manera puede nacer la responsabilidad de reparar dicho daño, teniendo en cuenta que no en todo despido intempestivo existe daño moral, pues la ley otorga esta facultad a los patronos.

2.3. Hipótesis

El despido intempestivo discriminatorio ocasiona perjuicios económicos y psicológicos al trabajador.

CAPÍTULO III. METODOLOGIA.

3.1.Unidad de análisis

Casos en los cuales se han despedido intempestivamente por razones de discriminación.

3.2.Métodos

En la presente investigación se aplicó los siguientes métodos de investigación: inductivo, descriptivo y sintético.

3.2.1. Método jurídico-doctrinal: Con este método se analizó las distintas posiciones legales referentes al despido intempestivo al trabajador o trabajadora por discriminación, con la finalidad de obtener conclusiones válidas dentro de la investigación.

3.2.2. Método jurídico-analítico: Mediante este método se suministró una apropiada comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas referente al tema que se investigó, además de las consecuencias de estudio en función del contexto económico y social. Este método permitió analizar desde el ámbito legal de las normas constitucionales y laborales relacionadas con la problemática planteada en la investigación; es decir las correspondientes consecuencias del despido intempestivo discriminatorio.

3.2.3. Método Descriptivo: Permitted detallar y valorar las diferentes características de la problemática, el despido intempestivo discriminatorio y sus consecuencias, que se va a investigar durante varios puntos del tiempo, de tal manera que se analizó la información del concerniente a lo dispuesto, así como también la afectación al trabajador.

3.3.Enfoque de la investigación

En la presente investigación se utilizó la modalidad cuali-cuantitativa, es decir, que por un lado se examinó las particularidades y características más significativas de la problemática, y, por otro lado, se efectuó una investigación de campo que permitió obtener información respecto de los casos en los cuales se generó un despido intempestivo por parte del empleador por acciones discriminatorias.

3.4. Tipo de investigación

La investigación se halla diferenciada por ser de los siguientes tipos:

Documental. A través de este tipo de investigación, la investigadora pudo acceder a la normativa jurídica, jurisprudencial y legal en relación con el tema propuesto en estudio, además de que contó con doctrina física y virtual referente a la problemática, y por último con legislación propia como también extranjera para un estudio comparado.

Descriptiva. Mediante ella se logró detallar y describir el fenómeno que se ha presentado con la problemática que se va a investigar, con el fin de poder pormenorizar el despido intempestivo por discriminación además de las consecuencias que pueden presentarse.

De campo. Para lo cual, se basó en la recolección de los datos y la información en un caso práctico de despido intempestivo en la Unidad Judicial de Trabajo por el hecho de que el trabajador haya sido despedido intempestivamente por razones de discriminación.

3.5. Diseño de la investigación

En este caso, la investigación se halló dentro de un esquema de diseño no experimental, debido a las características y naturaleza que presenta, puesto que no se requerirá de ninguna modificación ni alteración de sus variables, sin embargo, estará sujeta y orientada a conclusiones.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población estará constituida por los siguientes implicados:

Tabla 2 Población de la investigación

Población	Cantidad
Jueces de la Unidad Judicial Civil y Laboral con sede en el Cantón Riobamba	5
Abogados en libre ejercicio profesional conocedores de la materia Laboral	15
TOTAL	18

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

La población en la presente investigación se encuentra compuesta por tres Jueces de la Unidad Judicial Civil del Cantón Riobamba y 15 Abogados en libre ejercicio profesional especialistas en materia Laboral de la ciudad de Riobamba; por tal motivo no es necesaria la aplicación de la fórmula estadística para determinar la muestra.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Con la finalidad de obtener la información referente al problema que se va a investigar, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

3.7.1. Técnicas:

Para el desarrollo de la investigación, se demandarán de las siguientes técnicas de investigación, que a continuación se puntualizan:

Encuesta: Constituye una técnica de investigación que consintió conseguir datos de la población investigada a través de la aplicación del cuestionario, es importante destacar que se realizó de una forma objetiva y no se trató de transformar ni controlar el argumento en el cual se da el fenómeno; en este caso particular las consecuencias del despido intempestivo discriminatorio por parte del empleador.

Entrevista: Se estableció como una técnica que permitió obtener información de los expertos y especialistas relacionados con el tema de investigación, la cual se aplicó al de la Unidad Judicial Civil y abogados en libre ejercicio

3.7.2. Instrumentos:

Se ha requerido de la utilización y aplicación de los siguientes instrumentos de investigación:

-Guía de Entrevista

-Cuestionario

3.8 Técnicas para el tratamiento de la información

Como técnicas para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó metodologías lógicas, como cuadros y gráficos estadísticos, que sistematizan la información recabada en las

encuestas. En el caso de la interpretación de los datos estadísticos, se realizará a través de técnicas de gran trascendencia como la inducción, el análisis y la síntesis.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las entrevistas tuvieron como propósito obtener información profunda, comentada, y con un aval de veracidad, para la realización del presente proyecto investigativo, con fines eminentemente académicos y con el objetivo de contribuir a la academia, fue realizada a los 5 jueces de la Unidad Judicial Civil y Laboral con sede en el Cantón Riobamba y 15 abogados en libre ejercicio del cantón Riobamba.

Encuestas a jueces de la Unidad Judicial Civil y Laboral con sede en el Cantón Riobamba

1. ¿Considera usted que dentro del campo laboral existe discriminación?

Tabla 3 Pregunta 1 Existencia de discriminación en el campo laboral

1. ¿Considera usted que dentro del campo laboral existe discriminación?		
SI	3	60%
NO	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca



Gráfico 3 Pregunta 1 Existencia de discriminación en el campo laboral

Resultados. - De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil y Laboral con sede en el Cantón Riobamba, el 60% de los encuestados determinan que dentro del campo laboral no existe discriminación, sin embargo, el 40% de los encuestados manifiesta que no existe discriminación en el campo laboral.

Discusión. – De la información obtenida en la aplicación de las encuestas se puede establecer que hay dos posiciones en virtud de que existe discriminación en el campo laboral lo cual conlleva vulneración de derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, para lo cual es importante que se promueva el respeto de los derechos.

2. ¿Considera usted que el despido intempestivo por discriminación el trabajador tiene consecuencias económicas?

Tabla 4 Pregunta 2 El despido intempestivo discriminatorio

2. ¿Considera usted que el despido intempestivo por discriminación el trabajador tiene consecuencias económicas?		
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

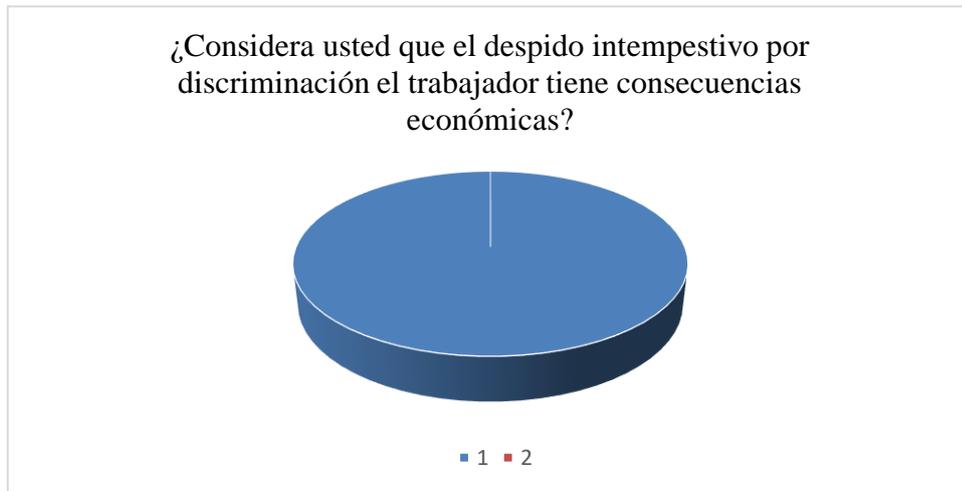


Gráfico 4 Pregunta 2 El despido intempestivo discriminatorio

Resultados. - De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil y Laboral con sede en el Cantón Riobamba las respuestas brindadas son concordantes al establecer que la discriminación al trabajado tiene consecuencias económicas.

Discusión. – La discriminación en el campo laboral se encuentra prohibida por la normativa nacional e internacional, sin embargo, de lo cual el Código de Trabajo ha previsto indemnizaciones por el despido intempestivo ocasionado en el trabajado, sin pronunciarse

acerca de la sanción a aplicar en caso de que este despido sea a causa de actos discriminatorios.

3. ¿Considera que en el despido intempestivo a más de la disposición del código de trabajo o contrato colectivo debe existir otras sanciones?

Tabla 5 Pregunta 3 Otras sanciones por el despido intempestivo

3. ¿Considera que en el despido intempestivo a más de la disposición del código de trabajo o contrato colectivo debe existir otras sanciones?		
SI	1	20%
NO	4	80%
Total	5	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

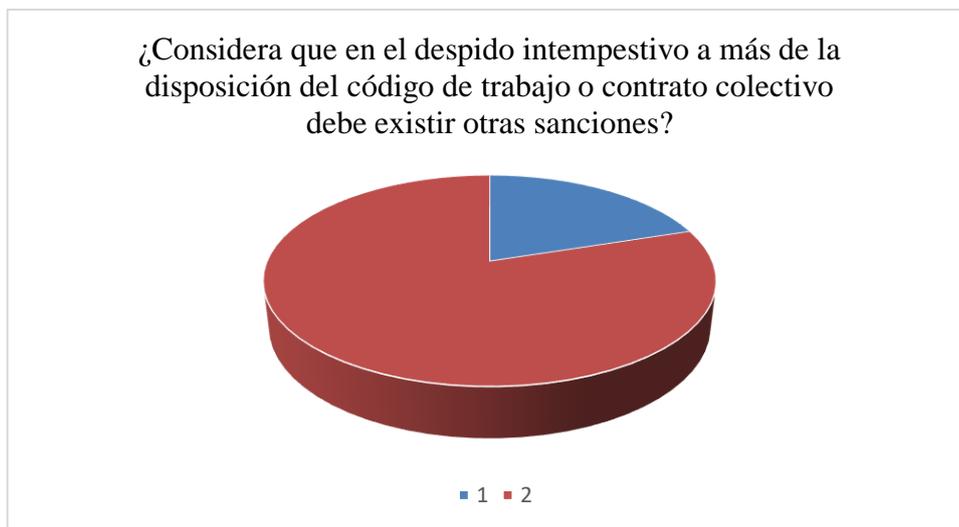


Gráfico 5 Pregunta 3 Otras sanciones por el despido intempestivo

Resultados. - De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil y Laboral con sede en el Cantón Riobamba el 20 % de los jueces determina que a más de las disposiciones existentes en el Código de Trabajo no son suficientes en los casos de discriminación, sin embargo, el 80% de los encuestados determina que no es necesarios que exista más sanciones.

Discusión. – El Estado ecuatoriano con el objetivo de precautelar los derechos de los trabajadores ha previsto varias garantías e incluso ha establecido dentro de la normativa las formas en las que se debe indemnizar en caso de despido intempestivo, sin embargo, de lo

cual no se considera necesario la aplicación de nuevas sanciones, por el contrario, se debe promover el respeto de los derechos.

4. ¿Conoce usted que derechos se vulnera al trabajador como consecuencia del despido intempestivo discriminatorio?

Tabla 6 Pregunta 4 Despido intempestivo discriminatorio

4. ¿Conoce usted que derechos se vulnera al trabajador como consecuencia del despido intempestivo discriminatorio?			
SI	5		100%
NO	0		0%
Total	5		100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca



Gráfico 6 Pregunta 4 Despido intempestivo discriminatorio

Resultados. - De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil y Laboral con sede en el Cantón Riobamba son concordantes al establecer que el despido intempestivo discriminatorio vulnera muchos derechos.

Discusión. – El despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador se encuentra prohibida toda vez que nos encontramos en un Estado garantista de derechos que procura la igualdad de condiciones entre los trabajadores.

Encuestas a Abogados en libre ejercicio

1. ¿Indique si ha patrocinado procesos judiciales por despido intempestivo?

Tabla 7 Pregunta 1 Patrocinado procesos judiciales

1. ¿Indique si ha patrocinado procesos judiciales por despido intempestivo?		
SI	9	60%
NO	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca



Gráfico 7 Pregunta 1 Patrocinado procesos judiciales

Resultados. - De las entrevistas aplicadas a los abogados en libre ejercicio podemos establecer que el 60 % de los encuestados han patrocinado procesos judiciales por despido intempestivo, y el 40% restante manifiesta que no ha patrocinado causas de despido intempestivo.

Discusión. – Los abogados en libre ejercicio patrocinan diversas causas incluyendo los despidos intempestivos, intentando precautelar los derechos de los trabajadores establecidos en la normativa nacional e internacional.

2. ¿Indique si considera usted que el despido intempestivo del empleador vulnera los derechos del trabajador?

Tabla 8 Pregunta 2 El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores

2. ¿Indique si considera usted que el despido intempestivo del empleador vulnera los derechos del trabajador?		
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

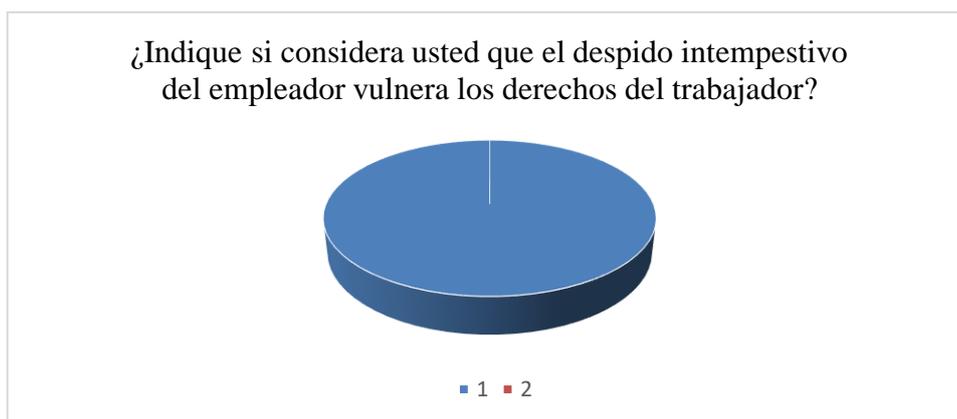


Gráfico 8 Pregunta 2 El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores

Resultados. - De las encuestas aplicadas a los abogados en libre ejercicio el 100 % de los encuestados consideran que el despido intempestivo vulnera los derechos del trabajador.

Discusión. – Es estado ecuatoriano precautela el principio de estabilidad laboral, otorgándole seguridad al trabajador, sin embargo, en los casos de que el trabajador sea despedido sin justa causa el empleador deberá cancelar una indemnización por los daños causados.

3. ¿Está usted de acuerdo que dentro del cambio laboral existe discriminación?

Tabla 9 Pregunta 3 En el campo laboral existe discriminación

3. ¿Está usted de acuerdo que dentro del cambio laboral existe discriminación?		
SI	12	80%
NO	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

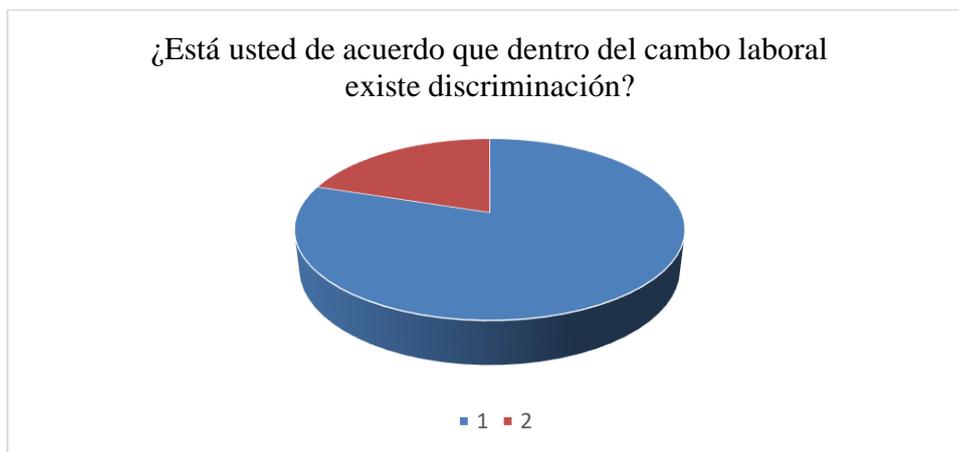


Gráfico 9 Pregunta 3 En el campo laboral existe discriminación

Resultados. - De las entrevistas aplicadas a los abogados en libre ejercicio el 80% establece que dentro del ámbito laboral si existe discriminación, por otro lado, el 20% determina que no existe discriminación en el ámbito laboral.

Discusión. – La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe y trae consigo diferentes consecuencias tanto personales, económicas, sociales y morales, en este sentido la discriminación en el ámbito laboral vulnera los derechos del trabajador irrespetando el derecho a recibir un trato igualitario

4. ¿considera que la discriminación laboral se acentúa mayormente hacia los hombres o hacia las mujeres?

Tabla 10 Pregunta 4 Discriminación laboral mayormente es a los hombres o mujeres

4. ¿Considera que la discriminación laboral se acentúa mayormente hacia los hombres o hacia las mujeres?		
Hombre	1	7%
Mujer	14	93%
Total	15	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

4. ¿Considera que la discriminación laboral se acentúa mayormente hacia los hombres o hacia las mujeres?

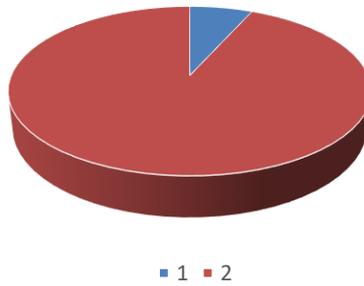


Gráfico 10 Pregunta 4 Discriminación laboral mayormente es a los hombres o mujeres

Resultados. - De las entrevistas aplicadas a los abogados en libre ejercicio el 7% determina que la discriminación en el ámbito laboral se direcciona a los hombres, situación que varía toda vez que el 93% de los encuestados determina que la discriminación laboral se encuentra direccionada en su mayoría a las mujeres.

Discusión. - Las mujeres a lo largo de la historia han sido discriminadas respecto a los hombres, Desde hace mucho tiempo las mujeres han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral, les ofrecen salarios menores en comparación con las hombres, se las excluye de ciertas labores por que se piensa que no están aptas, o porque les resulta más costoso contratarlas, ellas deben en algún momento gozar de los permisos de maternidad o simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel, aun estando capacitadas.

5. ¿Considera usted que el despido intempestivo discriminatorio del trabajador debe ser indemnizado y el empleador sancionado?

Tabla 11 Pregunta 5 El despido intempestivo discriminatorio conlleva indemnización y sanciones

7. ¿Considera usted que el despido intempestivo discriminatorio del trabajador debe ser indemnizado y el empleador sancionado?		
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Elaborado por: Evelyn Vinlasaca

7.¿Considera usted que el despido intempestivo discriminatorio del trabajador debe ser indemnizado y el empleador sancionado?

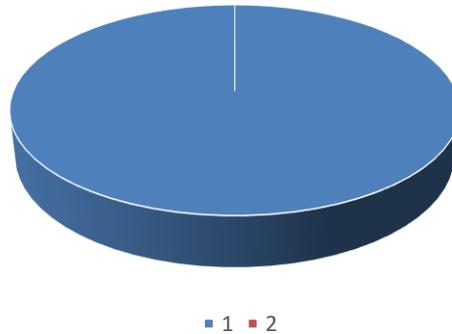


Gráfico 11 Pregunta 5 El despido intempestivo discriminatorio conlleva indemnización y sanciones

Resultados. - De las entrevistas aplicadas a los abogados en libre ejercicio el 100% determina que en los casos de despido intempestivo discriminatorio el trabajador debe ser indemnizado y el empleador sancionado.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- ✓ El derecho laboral tiene como principal objetivo proteger al trabajador frente a los actos injustos que podría ocasionar el empleador. La terminación unilateral del contrato de trabajo se encuentra estipulado en el Código de Trabajo, situación que trae como consecuencia el pago de indemnizaciones por parte del empleador al trabajador por el hecho de haber vulnerado el derecho de estabilidad laboral, salvo a que dicha terminación unilateral se la haya efectuado de conformidad a lo estipulado en el artículo 172 del Código de Trabajo.
- ✓ La realidad de nuestra sociedad ha generado que la discriminación en el ámbito laboral se manifieste a través de diversos parámetros como la nacionalidad, ideología, clase social, raza, idioma, religión, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar la igualdad de trato en el empleo y por ende ocurra despidos intempestivos por esta causa.
- ✓ La discriminación laboral taxativamente no se encuentra contemplado en la normativa laboral sin embargo el artículo 195.3 del Código de Trabajo señala que el empleador deberá indemnizar al trabajador de conformidad a la sanción del despido ineficaz, sin considerar que el trabajador sea reintegrado al lugar de trabajo a fin de no revictimizarlo y sancionando únicamente la violación del derecho a la estabilidad laboral, sin embargo pueden existir circunstancias de carácter antijurídico que rodean dicho despido intempestivo, provocando una necesidad de reparar el daño. Por los motivos expuestos al momento del despido pueden existir ciertos hechos que producen daños, hechos que no son consecuencia del contrato de trabajo, de esta manera puede nacer la responsabilidad de reparar dicho daño, teniendo en cuenta que no en todo despido intempestivo existe daño moral.

RECOMENDACIONES

- ✓ Que, las entidades encargadas de velar por los derechos de los trabajadores como lo es el Ministerio de Trabajo difundan la normativa a efectos de que los trabajadores tenga pleno conocimiento que los despidos unilaterales son sancionados al empleador y en virtud del despido deberá indemnizar al trabajador por el hecho de privarle de la estabilidad laboral.
- ✓ Que, el Ministerio de Trabajo y demás instituciones estatales mediante políticas públicas sesguen la realidad la realidad de nuestra sociedad que en la actualidad se vive que es la discriminación en los espacios públicos y lugares de trabajo, se impulse el trato igualitario en el ambiente laboral a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores y por el contrario se aplique el principio de progresividad.
- ✓ Que, la Asamblea Nacional a través de un estudio y análisis de la normativa laboral establezca de manera clara el objetivo, los requisitos, las condiciones que debe reunir el trabajador a fin de efectuar un reclamo de daño moral por causa de un despido intempestivo discriminatorio considerando que no en todo despido intempestivo existe daño moral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alexy, R. (2010). *Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad*. Bogotá- Colombia: El Canon Neoconstitucional.
- Arias, R. (2019). *Estabilidad laboral*. <http://www.correolegal.com/>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta S.R.L.
- Castillo, X. (2014). *La discriminación laboral. Despido Discriminatorio*. Editoria USAL.
- Castro, J. (2012). Discriminación en las relaciones laborales; Algunos casos particulares. En *Boletín Dirección del Trabajo*.
- Código de Trabajo*. (2021). Quito-Ecuador: Registro Oficial suplemento 167 de 16-dic-2005.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Dobarro, V. (2014). *La discriminación en el ámbito laboral, 1era Parte*. Revista Doctrinal Laboral N° 230.
- Espinoza, G. (1987). *Práctica Enciclopedia Jurídica. Volumen I, Vocabulario Jurídico*. Quito: Instituto de Informatica Legal.
- Espinoza, G. (2002). *Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia* . Editora Jurídica. <https://doi.org/Quito-Ecuador>
- Gallo, R. (2013). *Grecia y Roma: Algunas cuestiones sobre el derecho civil, mercantil y penal a través de la historia y la literatura*. Dunken.
- Gómez, A. (2006). *Reflexiones sobre el Convenio 158 de la OIT. Documentación Laboral*.
- Gonzales, C. (1996). *Practica Laboral*. Edino.
- Haro, J. (2016). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

- Kiper, C. (2008). *Derechos de las minorías ante la discriminación*. Editorial Hammurabi.
- Márquez, G. (2011). *Los derechos de los trabajadores en el derecho internacional*.
- Masabanda, G. I. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>
- Mayorga, J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral*. Cuenda: Ediciones CARPOL.
- Monesterolo, G. (2020). *Sistema Regulatorio de empleados privados y obreros*. Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ochoa, G. (2004). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Editora Jurídica. <https://doi.org/Quito-Ecuador>
- Oficina Internacional del Trabajo. *Convenios y recomendaciones internacionales del Trabajo (O.I.T)*. (2011).
- OIT, O. I. (2021). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. OIT: https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_DECL_ES/lang-es/index.htm
- Pla Americo. (1976). *Principios del Derecho*. Buenos Aires: Ediciones de Palma.
- Revista primicias. (agosto de 2020). *676 compañías se cancelaron, disolvieron o liquidaron hasta junio*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/companias-cierre-disolucion-liquidacion-junio-2020/>
- Toyama Jorge. (2013). *Guia Laboral*. Lima: el Buho.
- Ugarte, L. (2017). *La igualdad jurídica y la discriminación laboral. revisión de algunas situaciones problemáticas*. Universidad de Chile.
- Valverde, A. (2014). *Derecho al trabajo. Décima Edición*. Editorial Tecnos. <https://doi.org/Quito>

ANEXOS

ANEXO 1



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

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Abogados en libre ejercicio especialistas en materia Laboral.

Objetivo: Acceder a información que permita sustentar los objetivos e hipótesis planteada

Introducción: la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**Las consecuencias del despido intempestivo discriminatorio,**” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

1. ¿Indique si ha patrocinado procesos judiciales por despido intempestivo?

Si () No ()

2. ¿Indique si considera usted que el despido intempestivo del empleador vulnera los derechos del trabajador?

Si () No ()

¿Por qué?

3. ¿Está usted de acuerdo que dentro del cambio laboral existe discriminación?

Si () No ()

¿Por qué?

4. ¿considera que la discriminación laboral se acentúa mayormente hacia los hombres o hacia las mujeres?

Hombres () Mujeres ()

5. ¿Considera que al despedir intempestivamente a una persona se vulneran sus derechos al trabajo?

Si () No ()

6. ¿Usted considera que con el despido intempestivo por discriminación tiene consecuencias en el trabajador?

Si () No ()

7. ¿Considera usted que el despido intempestivo discriminatorio del trabajador debe ser indemnizado y el empleador sancionado?

Si () No ()

ANEXO 2



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

GUÍA DE ENTREVISTA

Destinatarios: Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Riobamba

Objetivo: Acceder a información que permita sustentar los objetivos e hipótesis planteada, que se relaciona con la impunidad de los delitos sexuales.

Introducción: la presente entrevista tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**Las consecuencias del despido intempestivo discriminatorio,**” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

1. ¿Considera usted que dentro del campo laboral existe discriminación?

Si () No ()

2. ¿Considera usted que el despido intempestivo por discriminación el trabajador tiene consecuencias económicas?

Si () No ()

¿Por qué?-----

3. ¿Considera que en el despido intempestivo a más de la disposición del código de trabajo o contrato colectivo debe existir otras sanciones?

Si () No ()

4. ¿Conoce usted que derechos se vulnera al trabajador como consecuencia del despido intempestivo discriminatorio?

Si () No ()

Indique -----

