

El principio de igualdad y no discriminación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano: Análisis de la sentencia No. 080-13-SEP-CC.

The principle of equality and non-discrimination in the Ecuadorian legal system: Analysis of judgment No. 080-13-SEP-CC

✉ Paul Andrés Sampedro Cedeño¹,  0009-0002-9303-1756

✉ Fausto Ramiro Vargas Sandoval²,  0009-0004-4904-145X

✉ Samuel Morales Castro³,  0000-0003-1753-2516

¹ Universidad Bolivariana del Ecuador, Guayas, Ecuador, pasampedroc@ube.edu.ec

² Universidad Bolivariana del Ecuador, Guayas, Ecuador, frvargas@ube.edu.ec

³ Universidad Bolivariana del Ecuador, Guayas, Ecuador, smoralesc@ube.edu.ec

Citación de este artículo:

Sampedro, P., Vargas, F. y Morales, S. (2024). El principio de igualdad y no discriminación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano: Análisis de la sentencia No. 080-13-SEP-CC. *Nullius*, 5(2), 104-121. <https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v5i2.6998>

Recepción: 01 de septiembre de 2024 **Aceptación:** 15 de octubre de 2024 **Publicación:** 11 de noviembre de 2024



Resumen

La discriminación que existe en el ámbito laboral hacia aquellas personas que viven con VIH sigue siendo una problemática actual. En este sentido, el Estado del Ecuador debería de garantizar el cumplimiento adecuado de los derechos de igualdad y no discriminación contemplados en la Constitución. Es por ello que el presente artículo plantea como objetivo analizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación mediante la sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador; se contempla como estructura: el origen de los principios de no discriminación e igualdad, la conceptualización de los principios de no discriminación e igualdad, y conclusiones. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, de alcance descriptivo, de modalidad revisión bibliográfica. Los métodos empleados fueron el histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo, hermenéutico y de derecho comparado. Como conclusión se precisa que la sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional ecuatoriana establece un precedente en la protección de los derechos laborales de las personas con VIH, reconoce la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental. Esta decisión, alineada con normativa nacional e internacional, refuerza la prohibición de despidos discriminatorios basados en la condición de salud y fortalece la jurisprudencia en favor de los derechos humanos laborales.

Palabras clave: Derechos laborales; Igualdad; Principio; No Discriminación; VIH.

Abstract

Workplace discrimination against people living with HIV remains an ongoing issue. In this regard, the Ecuadorian State must ensure the proper enforcement of the rights to equality and non-discrimination enshrined in the Constitution. Therefore, this article aims to analyze the application of the principle of equality and non-discrimination through ruling No. 080-13-SEP-CC of the Constitutional Court of Ecuador. The structure includes the origin of the principles of equality and non-discrimination, the conceptualization of these principles, and conclusions. The methodology employed was qualitative, with a descriptive scope, utilizing a literature review approach. The methods used included the historical-logical, analytical-synthetic, inductive-deductive, hermeneutic, and comparative law methods. The conclusion highlights that ruling No. 080-13-SEP-CC of the Ecuadorian Constitutional Court sets a precedent in the protection of the labor rights of people with HIV, recognizing reinforced job stability as a fundamental right. This decision, aligned with national and international regulations, reinforces the prohibition of

discriminatory dismissals based on health conditions and strengthens jurisprudence in favor of labor human rights.

Keywords: Labor Rights; Equality; Principle; Non-Discrimination; HIV.

Introducción

A nivel mundial los señalamientos y la discriminación se ven reforzados hoy en día por la ignorancia de la población sobre la transmisión del VIH. Esto queda demostrado claramente en la Encuesta global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) cuando se trata de la exclusión a razón del VIH en el ambiente laboral, donde casi un 44% de la población de encuestados expresó su petición de excluir a personas que viven con el VIH de laborar de manera directa con personas que no lo padecen.

Los hallazgos de la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2018) evidencian una marcada tendencia a la discriminación laboral hacia las personas seropositivas en la región latinoamericana. La divulgación del estado serológico suele conllevar consecuencias adversas en el ámbito laboral, tales como su despido de manera arbitraria por parte de los empleadores o el acoso por parte de compañeros de trabajo, en este sentido el afectado debe de sumarle el desamparo y vulnerabilidad a las ya existentes consecuencias físicas y psicológicas de la enfermedad.

Todo esto a pesar de que las naciones de todo el mundo se han unido en la lucha contra la segregación y el sufrimiento que implica la presencia del SIDA en sus sociedades, tratando la situación de los portadores de VIH y las personas con SIDA dentro de un marco de derechos humanos, lo cual busca una comprensión profunda del problema desde sus raíces: la dignidad inherente a estos individuos y su estatus como sujetos de pleno desarrollo, merecedores del pleno goce de sus derechos sin discriminación alguna.

No obstante, resulta paradójico que, a pesar de las necesidades especiales de este grupo poblacional, sus derechos fundamentales sean sistemáticamente vulnerados tanto por el Estado como por los particulares. (Coalición ecuatoriana de personas que viven con VIH [CEPVVS], 2015).

Es en este punto donde se hace indispensable abordar el tema de la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación a este grupo vulnerable. Al respecto, La Corte

Interamericana de Derechos Humanos CIDH ha reiteradamente establecido que estos principios son las bases fundamentales del sistema de protección de derechos humanos establecido por la Organización de Estados Americanos (OEA). Tanto la Declaración como la Convención Americanas fueron inspiradas en el ideal de que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (p. 22).

En tal sentido, la Comisión subraya que una política pública equitativa debe abordar tres dimensiones fundamentales. En primer lugar, exige un reconocimiento explícito de la dignidad y los derechos inherentes a todas las personas, sin distingo de ningún tipo. En segundo lugar, implica la implementación de medidas diferenciadas que atiendan las necesidades específicas de grupos históricamente marginados, con el fin de garantizar una igualdad sustantiva. Por último, demanda la participación activa de estos grupos cuyos derechos se reconocen vulnerados históricamente en el diseño de las políticas que les afectan, con el objetivo de transformar las estructuras que perpetúan la desigualdad. (CIDH, 2018 p. 23).

En la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 11 numeral 2 y 66 numeral 4 establecen como un principio de tipo constitucional y como derecho inalienable, la igualdad y no discriminación, sin embargo, puede evidenciarse una indeterminación normativa que se puede desprender del mismo, es decir, no hay claridad sobre cómo puede interpretarse y aplicarse.

En consecuencia, la dimensión sobre la igualdad formal consiste en el enunciado del principio de que todas las personas son iguales ante la ley, por lo tanto, deben recibir un trato libre de discriminación, tal como lo enuncia la Constitución de la República del Ecuador en los artículos 11.2 y 66.4, es importante que mencionemos las categorías protegidas, establecidas el artículo 11.2 segundo inciso.

La igualdad material son las medidas y políticas de acción afirmativa que el estado debe implementar con el fin lograr una igualdad en el ejercicio pleno de los derechos constitucionales por parte de las personas en condiciones de vulnerabilidad; de acuerdo a lo establecido en el artículo 66.4 y 11.2 tercer inciso de la Constitución de la República del Ecuador.

Ante este dilema, es competencia de los jueces determinar si conforme a derecho, su deber de erradicar la discriminación exige tratar todos los casos de manera idéntica, o si, por el contrario, les corresponde aplicar tratamientos diferenciados para garantizar la efectividad de los derechos. En este sentido, los tratamientos diferenciados basados en categorías sospechosas,

como la condición de VIH/SIDA, solo consiguen perpetuar el nivel de inferioridad y exclusión y se presumen inconstitucionales a menos que se justifiquen de manera sólida.

Por las razones expuestas, es pertinente plantear; ¿Cómo lograr la correcta aplicación del derecho a la igualdad y no discriminación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano?, ¿Qué es el principio de igualdad y no discriminación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano?, ¿Qué criterios tuvieron los Jueces *A quo* y *Ad quem* al momento de resolver las sentencias de primera y segunda instancia?, ¿Cuál fue el criterio jurídico-constitucional que utilizó de la Corte Constitucional del Ecuador, en el fallo de la sentencia 080-13-SEP-CC? ¿Es necesaria una justicia constitucional especializada, con el objetivo que los órganos jurisdiccionales no vulneren los principios de igualdad y no discriminación?

Para dar respuesta a estas interrogantes, se plantea como objetivo Analizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación mediante la sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador.

Para ello se realiza un análisis desde la perspectiva dogmática, jurídica y jurisprudencial de los principios de igualdad y no discriminación, insertos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, señalar la importancia de la aplicación correcta y oportuna de los principios de igualdad y no discriminación para la protección de los derechos de las personas que viven con VIH y analizar los argumentos emitidos por la Corte Constitucional Ecuatoriana en la sentencia 080-13-SEP-CC., partiendo de los principios de igualdad y no discriminación, de la jurisprudencia constitucional, y de los instrumentos internacionales referentes al tema.

Origen de los principios de igualdad y no discriminación

Se puede decir que en los períodos correspondientes a la antigüedad y la edad media ya se encuentran conceptos básicos que protegen el bien jurídico de la igualdad, más tarde en eventos que marcaron la historia como la Revolución Francesa se promueve tanto; la igualdad y la libertad como derechos propios de las personas, la Declaración de los Derechos del Hombre y los Ciudadanos de 1789 reconoce en su artículo 6:

La Ley es la expresión de la voluntad general. Todos los Ciudadanos tienen derecho a contribuir a su elaboración, personalmente o a través de sus Representantes. Debe ser la misma para todos, tanto para proteger como para sancionar. Además, puesto que todos los Ciudadanos son iguales ante la Ley, todos ellos pueden presentarse y ser elegidos para cualquier dignidad,

cargo o empleo públicos, según sus capacidades y sin otra distinción que la de sus virtudes y aptitudes (Asamblea Nacional Francesa, 1789, p.2).

Después de la segunda guerra mundial en 1948 se fortalece el concepto general de Derechos Humanos y por lo tanto el principio de igualdad y no discriminación; la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Preámbulo manifiesta lo siguiente:

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad (Naciones Unidas, 1948, p. 1).

Conceptualización de los principios de igualdad y no discriminación.

La igualdad, como expresión del valor de la dignidad humana, implica tanto la paridad formal del individuo ante la ley como la paridad material en la distribución de oportunidades. El Estado, en cumplimiento de su deber de protección, debe adoptar medidas de acción positiva para garantizar que todos los individuos, sin distinción, puedan desarrollar su proyecto de vida en condiciones de igualdad. Constituye el derecho a ser tratado con la misma consideración y respeto que a cualquier otro ser humano, esto implica obtener un igual trato por parte del Estado y de los particulares en la distribución de derechos y libertades, donde el Estado está en la obligación de construir las posibilidades para que las personas que se encuentran en la parte desfavorecida de la igualdad alcancen los medios suficientes para considerarse iguales a otros que están en una situación favorecida (Alegre, 2021).

Respecto a la discriminación, se refiere a la prohibición de un trato diferente por razones de cualquier índole: sexo, nacionalidad, raza, idioma que habla, ideología política o religiosa que profesa, situación económica, o cualquier otra. Asimismo, se veda toda discriminación fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de origen de una persona, sin importar si se trata de un Estado soberano o de un territorio bajo algún tipo de dependencia. (Jaramillo y Santi, 2021)

Metodología

El presente estudio, fue realizado bajo un paradigma interpretativo de enfoque cualitativo, de tipo documental, bajo un alcance descriptivo debido a que se basa en el análisis teórico y doctrinal de la sentencia No. 080-13-SEP-CC, del Caso No. 0445-11-EP, emitida por la Corte Constitucional, empleando técnicas de revisión bibliográfica.

Los métodos empleados fueron el histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo, hermenéutico y de derecho comparado.

Resultados

Protección de derechos laborales y no discriminación: Sentencia 080-13-SEP-CC.

La sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador determina la vulneración de los principios de igualdad y no discriminación, así como la violación al derecho a la seguridad social y, por ende, de la estabilidad laboral. La Corte emite esta sentencia en respuesta a una acción extraordinaria de protección, expresando una transgresión de los derechos al debido proceso. Además, la sentencia ordena la reposición inmediata en el puesto de trabajo y la implementación de medidas de reparación integral para restituir los derechos vulnerados.

Para distinguir la jurisprudencia que establece la constitución ecuatoriana en relación con el derecho protegido de la estabilidad laboral precedente al precepto de sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador, se realizó el siguiente análisis:

Tabla 1

Jurisprudencia constitucional

Aspecto	Descripción
Derechos	Igualdad y no discriminación, seguridad social, estabilidad laboral.
Legislación interna	Principios constitucionales ecuatorianos y normativas internacionales. Artículos 11.2, 32, 35, 50, 66.4 y 363.5 de la Constitución de Ecuador.
Principios de igualdad y no Discriminación	Defiende la protección de la estabilidad laboral para personas con enfermedades graves, como el VIH.
Normativa internacional	Restitución inmediata al puesto de trabajo, compensaciones necesarias, programas de capacitación y sensibilización en no discriminación.
Adaptación y prevención	La sentencia se alinea con tendencias regionales, como la sentencia T-629/10 del Tribunal Constitucional de Colombia, que prohíbe la discriminación laboral basada en la condición de salud.

La sentencia No. 080-13-SEP-CC enfrenta la trasgresión de derechos como la igualdad y la no discriminación, la estabilidad laboral y seguridad social. La Corte Constitucional puede determinar que la culminación de relaciones laborales basada en la condición de salud de un empleado constituye una violación de estos derechos.

La Corte fundamenta su decisión en principios constitucionales ecuatorianos y normativa internacional que protege contra la discriminación laboral. La sentencia resalta que la estabilidad laboral reforzada es un derecho esencial para personas con condiciones de salud graves, como el VIH, y que cualquier acto de terminación laboral basado en esta condición es discriminatorio.

En su artículo 32, en correspondencia con el artículo 11, numeral 2; artículo 66, numeral 4; artículo 35; artículo 50; y artículo 363, numeral 5, de la Constitución de la República, reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación, así como la previsión del derecho a la atención preferente y prioritaria para las personas con enfermedades catastróficas, quienes son merecedoras de una protección especial debido a la carga discriminatoria que enfrentan. Se puede

analizar que esta sentencia representa un avance en la jurisprudencia ecuatoriana, puesto que fortalece la protección de la estabilidad laboral para personas con enfermedades graves.

La Corte Constitucional Ecuatoriana puede ordenar medidas de reparación integral para resarcir el “daño causado” al “demandante”, en ese sentido la reparación integral se define de la siguiente manera:

“La reparación integral es una obligación del Estado, cuya finalidad principal consiste en devolver a la víctima al estado en que se encontraba con anterioridad a la vulneración a sus derechos”. Estas medidas de reparación integral serán dictadas con el fin de restituir, satisfacer, rehabilitar, resarcir el daño económico y para garantizar la no repetición. (Corte Constitucional del Ecuador, 2018, p. 11)

Las medidas de reparación integral de la sentencia No. 080-13-SEP-CC son; **Medidas de restitución:** Disponer la restitución del puesto de trabajo, esta disposición fue dada a los responsables del GAD de Samborondón en el término máximo de 5 días a partir de la notificación. Dejar sin efecto la acción de personal número 001-DAM-MS-2010, por lo tanto, se retrotrae la situación jurídica hasta antes de la vulneración del derecho con el inicio del sumario administrativo. Disponer que el GAD del cantón Samborondón, se ponga al día en sus obligaciones en cuanto a la seguridad social.

Medidas de satisfacción: Dejar sin efecto las sentencias dictadas por los jueces ad quo y ad quem (jueces de primera y segunda instancia). Con la finalidad de no revictimizar al demandante, utilizar la denominación NN en todas las publicaciones de la sentencia.

Medidas y garantías de no repetición: como garantía de no repetición, la Corte Constitucional establece como regla jurisprudencial con efectos inter pares e inter comunis la siguiente: a) Las personas portadoras de VIH o enfermas de SIDA (...) gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada. b) La separación de un espacio laboral de las personas con VIH o con SIDA se presumirá como violatoria de los derechos fundamentales, configurándose una categoría sospechosa. c) Bajo ningún motivo del patrono podrá argumentar bajo rendimiento como justificativo de un despido laboral.

Medidas de reparación económica: Disponer la determinación del monto de la reparación económica, con base en lo dispuesto en la regla jurisprudencial fijada en la sentencia 004-13-SAN-CC dentro del caso 0015-10-AN.

Otra medida de reparación es la implementación de programas de capacitación y sensibilización en el lugar de trabajo para todos los empleados, enfocados en la no discriminación y el respeto a los derechos de las personas con condiciones de salud graves.

La Sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional Ecuatoriana, se encuentra en la misma línea jurisprudencial constitucional Colombiana, se puede argumentar que la sentencia No. 080-13-SEP-CC se alinea con tendencias globales, y regionales en la protección de los derechos laborales de personas con enfermedades graves. Comparando la sentencia T-629/10 del Tribunal Constitucional Colombiano, se observa un consenso en prohibir la discriminación laboral basada en la condición de salud y en garantizar la igualdad de trato y la estabilidad laboral.

Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Constitucional de Colombia (T-629/10) resuelve que la terminación de un contrato laboral basado en la condición de salud del empleado (VIH) constituye una violación de los derechos a la igualdad y no discriminación. Este fallo protege a los trabajadores con enfermedades graves y refuerza la necesidad de estabilidad laboral y reubicación en caso de que la condición de salud afecte el desempeño laboral.

El Tratado Internacional denominado; “Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia”, que ha sido ratificado por el estado Ecuatoriano en el año 2024, es otro ejemplo claro del avance sobre la igualdad y no discriminación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, y que en su artículo uno reza lo siguiente;

“Artículo.-1 #3. Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada.” (Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, 2013, p.3).

La convención reafirma el compromiso del estado ecuatoriano para romper las brechas de desigualdad y discriminación en ámbitos públicos y privados. Adecuándose a la sentencia 080-13-SEP-CC, este instrumento al ser parte del bloque de constitucionalidad refuerza la protección de los derechos fundamentales, específicamente a la igualdad y no discriminación.

Respecto a examinar la aplicación jurídica de los principios de igualdad y no discriminación en la protección de los derechos de las personas que viven con VIH, se encontró:

Tabla 2

Aplicación jurídica de los principios de igualdad y no discriminación

Aspecto	Descripción
Derechos	Dignidad humana, no discriminación, resguardo de la salud y la seguridad en el trabajo
Legislación interna	Legislación interna ecuatoriana sobre grupos de atención prioritaria, Convenio N° 155 sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
Principios de igualdad y no Discriminación	Refuerza la necesidad de adaptar condiciones laborales y prevenir la discriminación para optimizar la calidad de vida de aquellas personas que padecen el VIH.
Normativa internacional	Adaptación de instalaciones y procedimientos de trabajo, prevención de la tensión mental, promoción de la calidad de vida laboral. Protección de Derechos Fundamentales sobre discriminación e Intolerancia, coincide con la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
Adaptación y prevención	Coincide con normativa internacional como el Convenio N° 155, que también destacan la adaptación de condiciones laborales y la prevención de la discriminación para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, incluidos aquellos con VIH.

Teóricamente, se sustenta que todos los seres humanos nacen con una serie de derechos inalienables que están creados para asegurar su existencia y favorecer su desarrollo, sustentados en la dignidad humana y siendo inseparables a ella. Estos derechos son esenciales para la protección de cualquier persona, incluidos aquellos que viven con VIH (Rodríguez, 2009).

La legislación ecuatoriana interna ha instaurado grupos de atención prioritaria que también tienen derechos constitucionales. Estas disposiciones están basadas en la no discriminación, conlleva a que ninguna persona sea desfavorecida debido a su discapacidad o enfermedad.

El Convenio N ° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores atiende la importancia de adaptar las infraestructuras y los procedimientos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores. Esta normativa internacional respalda la necesidad de proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores, incluidos aquellos con VIH.

Se considera necesario adaptar las instalaciones y procedimientos de trabajo a las capacidades de los empleados con VIH. Incluye la prevención de la tensión mental y la promoción de la calidad de vida laboral, mejorando los ambientes de trabajo, la demarcación y el tipo de tareas que estas personas pueden realizar, y los aspectos relacionados con la distribución del trabajo.

Tanto la legislación interna como la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, y el Convenio N ° 155, refuerzan la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, garantizando así los derechos y la calidad de vida de las personas que viven con VIH.

Al evaluar los argumentos de la Corte Constitucional en la sentencia No. 080-13-SEP-CC en relación con los principios de igualdad y no discriminación se encontró:

Tabla 3

Argumentos de la Corte Constitucional

Aspecto	Descripción
Derechos	Igualdad, no discriminación, derechos laborales de personas con VIH.
Legislación interna	Principios de igualdad y no discriminación en la Constitución de Ecuador, jurisprudencia internacional como el caso Coleman vs. Attridge Law (2008) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
Principios de igualdad y no discriminación	Protege los derechos laborales de personas con VIH, impide despidos basados en la condición de salud, refuerza la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
Normativas internacionales	Se infiere la necesidad de mantener la estabilidad laboral y la no discriminación de empleados con VIH.
Adaptación y prevención	Alineada con fallos internacionales como el del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Coleman vs. Attridge Law, 2008), que también protege contra la discriminación basada en la condición de salud.

El caso Coleman vs. Attridge Law, posee similitud con la sentencia 080-13-SEP-CC, puesto que la demandante fue “discriminada” por cuidar a su hijo con “discapacidad”, y sus jefes alegaban que mantenía bajo rendimiento laboral. A la señora Coleman no se le trataba como “igual”, y mantenía un trato diferenciado respecto de sus compañeros de trabajo. La lucha constante ante el tribunal europeo, dio origen a la novedosa categoría jurídica denominada “discriminación transferida”, puesto que tenía un hijo discapacitado dependiente de ella. El caso Coleman marco un precedente respecto de los parámetros del principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación en la comunidad europea, y la irradiación constitucional

internacional se alinea con la Sentencia 080-13-SEP-CC, en virtud que nuestra constitución en su artículo 11.2 prevé la igualdad formal y material de todas las personas.

En el ámbito laboral, la igualdad se define como el grado máximo de justicia e involucra lograr un equilibrio entre las fuerzas productivas que a trabajos y jornadas similares corresponda un salario equivalente. La Corte Constitucional del Ecuador basa su argumentación en los principios de igualdad y no discriminación, que son necesarias para proteger los derechos laborales; estos principios buscan garantizar que no haya distinciones injustas basadas en edad, sexo, raza, ideología política y/o religiosa, clase social.

Discusión

En la sentencia No. 080-13-SEP-CC, la Corte Constitucional argumenta que los empleadores no pueden demostrar el porqué de la culminación de las relaciones laborales basándose en el rendimiento de empleados con VIH debido a su condición de salud. La Corte establece que esto constituye una forma de discriminación y viola los principios de igualdad.

La sentencia No. 080-13-SEP-CC tiene un impacto jurisprudencial en la protección de los derechos humanos laborales. Defiende los derechos de las personas con VIH en el ámbito laboral, ampara a empleados para que no sean despedidos debido a su condición de salud.

Comparativamente, la sentencia No. 080-13-SEP-CC se alinea con fallos internacionales que también abogan por la protección de los derechos laborales de personas con VIH. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso *Coleman vs. Attridge Law* (2008) refuerza la protección a los trabajadores de la discriminación basada en su condición de salud.

La sentencia 080-13-SEP-CC, marca un “hito” en materia de protección de derechos laborales, y da el “origen” jurisprudencial del término “estabilidad laboral reforzada para las personas que viven con VIH”, puesto que la Corte Constitucional Ecuatoriana del año 2013 era una Corte relativamente nueva, desde aquel entonces la regla de precedente radica en el núcleo de una “ratio decidendi” (razón de la decisión), misma que fue interpretada por la alta corte constitucional, y que se sigue utilizando como precedente jurisprudencial en el litigio constitucional.

El análisis realizado de la sentencia No. 080-13-SEP-CC desde una perspectiva dogmática, jurídica y jurisprudencial protege los derechos de aquellas personas que padecen VIH.

Se posiciona como un referente en la jurisprudencia internacional en la protección de derechos humanos laborales.

Del estudio de la Sentencia 080-13-SEP-CC, se realizan las siguientes recomendaciones prácticas:

Implementación del Comité Ecuatoriano Multisectorial de SIDA (CEMSIDA) que está conformado por el Ministerio de Salud Pública, MIES, Ministerio de Trabajo, la cooperación internacional y la sociedad civil., cuyo objetivo es dar una respuesta efectiva a la epidemia del VIH.

Establecer procesos de sensibilización, capacitación y litigio estratégico, con el fin de lograr una garantía efectiva de los derechos fundamentales de las personas que viven con VIH.

Establecer como política de respuesta al VIH, la Prevención Combinada, la cual consta de estrategias de carácter biomédico, comportamentales y estructurales.

Conformar un sistema de protección de los derechos de las personas que viven con VIH y llevar adelante procesos de vigilancia comunitaria del cumplimiento de la normativa jurídica, como los que realiza la Coalición ecuatoriana de personas que viven con VIH/sida (CEPVVS).

Conclusiones

La Corte Constitucional ecuatoriana, en la sentencia No. 080-13-SEP-CC, establece un precedente importante en la protección de los derechos laborales de las personas con VIH. La decisión se fundamenta en principios constitucionales ecuatorianos y en normativa internacional que prohíbe la discriminación laboral.

La sentencia resalta que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental para las personas con enfermedades graves como el VIH. Cualquier despido basado en esta condición es considerado discriminatorio.

En concordancia con la Constitución ecuatoriana, la sentencia reconoce el derecho a la igualdad, no discriminación y atención preferente para las personas con enfermedades catastróficas. Este fallo representa un avance en la jurisprudencia nacional, fortaleciendo la protección laboral para este grupo de personas.

La aplicación jurídica de los principios de igualdad y no discriminación, tanto en la legislación interna como en la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia y el Convenio N°155, refuerza la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo y prevenir la discriminación. Esto garantiza los derechos y la calidad de vida de las personas que viven con VIH.

La sentencia No. 080-13-SEP-CC se alinea con jurisprudencia internacional, como el fallo de la sentencia T-629/10 del Tribunal Constitucional Colombiano, en concordancia con la que también abogan por la protección de los derechos laborales de las personas con VIH. Un ejemplo de ello es la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso Coleman vs. Attridge Law (2008).

En definitiva, el análisis realizado de la sentencia No. 080-13-SEP-CC, desde una perspectiva dogmática, jurídica y jurisprudencial, protege los derechos de las personas que son pacientes seropositivos. Se posiciona como un referente en la jurisprudencia internacional en la protección de derechos humanos laborales.

Referencias bibliográficas

- Alegre Acharán, F. A. (2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8160>
- Asamblea Nacional Francesa (1789). *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789*. Asamblea Nacional Francesa.
- Coalición ecuatoriana de personas que viven con VIH [CEPVVS] (2015) Manual de Derechos Humanos, Normativa Jurídica y VIH. CEPVVS. <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/692>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2018). Políticas públicas con enfoque de derechos humanos: aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 15 de septiembre de 2018. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasPublicasDDHH.pdf>

- Guzmán, A., Aguirre, P., Ávila, D. y Ron, X. (2018). *Reparación Integral: Análisis a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador*. Corte Constitucional del Ecuador. http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/2018._RI/RI.pdf
- Jaramillo Fonnegra, V., & Santi Pereyra, S. E. (2021). La reconfiguración del derecho humano a migrar: tensiones entre los principios de igualdad y no discriminación en Argentina y Ecuador. *Revista IUS*, 15(47), 63-102. <https://goo.su/obIHUy>
- Nacionales Unidad [ONU]. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- ONU (2018) Las personas que viven con el VIH siguen enfrentando discriminación laboral. <https://news.un.org/es/story/2018/07/1438582>
- Organización de Estados Americanos, (2013). *Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia*. La Antigua, Guatemala. Obtenido de OEA :: SAJ :: Departamento de Derecho Internacional :: Tratados Multilaterales Interamericanos (oas.org)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021) El estigma y la discriminación siguen siendo problemas importantes para los trabajadores con VIH/SIDA. <https://goo.su/AA86>
- Pazmiño Lara, L. Y. (2020). *La estabilidad laboral de las personas con enfermedades catastróficas a partir de la Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana: Análisis de la sentencia N° 80-13-sep cc de la Corte Constitucional Ecuatoriana* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2162>
- Rodríguez, C. A (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. <https://goo.su/0UaKi>

Declaración de contribución a la autoría según CRediT

Paul Andrés Sampedro Cedeño: Conceptualizaciones, Investigación, Análisis Formal, Redacción-Borrador original. **Fausto Ramiro Vargas Sandoval:** Redacción-Revisión y edición. Análisis formal, Metodología. **Samuel Morales Castro:** Redacción-revisión y edición.