



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

Autores

Paul Andrés Sampedro Cedeño

✉ pasampedroc@ube.edu.ec



Fausto Ramiro Vargas Sandoval

✉ frvargas@ube.edu.ec



Samuel Morales Castro

✉ smoralesc@ube.edu.ec



Universidad Bolivariana del Ecuador,
Guayas, Ecuador.

Citacion sugerida: Sampedro, P. A., Vargas, F. R., & 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), 135–142. <https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v5i2.6998>

Recibido: 01/09/2024
Aceptado: 15/10/2024
Publicado: 11/11/2024

Resumen

La discriminación en el ámbito laboral hacia las personas que viven con VIH continuó siendo una problemática vigente. En este sentido, el Estado ecuatoriano debía garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de igualdad y no discriminación contemplados en la Constitución. El objetivo de este artículo fue analizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación a través de la sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador. La estructura contempló el origen y la conceptualización de los principios de igualdad y no discriminación, así como el desarrollo de las conclusiones. La metodología se basó en un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo y modalidad de revisión bibliográfica. Se emplearon los métodos histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo, hermenéutico y de derecho comparado. Como conclusión, se determinó que la sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador estableció un precedente en la protección de los derechos laborales de las personas con VIH, al reconocer la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental. Esta decisión, alineada con la normativa nacional e internacional, reforzó la prohibición de despidos discriminatorios basados en la condición de salud y fortaleció la jurisprudencia en favor de los derechos humanos laborales.

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

Abstract

Discrimination in the workplace against people living with HIV has continued to be a persistent issue. In this regard, the Ecuadorian State was required to ensure effective compliance with the rights to equality and non-discrimination as enshrined in the Constitution. The objective of this article was to analyze the application of the principle of equality and non-discrimination through Constitutional Court ruling No. 080-13-SEP-CC of Ecuador. The structure encompassed the origin and conceptualization of the principles of equality and non-discrimination, as well as the development of the conclusions. The methodology was based on a qualitative approach, with a descriptive scope and a bibliographic review format. The historical-logical, analytical-synthetic, inductive-deductive, hermeneutic, and comparative law methods were employed. In conclusion, it was determined that Constitutional Court ruling No. 080-13-SEP-CC of Ecuador established a precedent for the protection of the labor rights of people living with HIV, recognizing enhanced job security as a fundamental right. This decision, in line with national and international regulations, reinforced the prohibition of discriminatory dismissals based on health status and strengthened jurisprudence in favor of labor-related human rights.

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



Introducción

A nivel mundial, los señalamientos y la discriminación hacia las personas que viven con VIH continúan siendo reforzados por la desinformación existente en torno a su transmisión. Así lo evidencia la Encuesta Global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la cual muestra que cerca del 44% de las personas encuestadas considera que quienes viven con VIH deberían ser excluidos de trabajos que impliquen contacto directo con otras personas.

De manera similar, los hallazgos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018) señalan una fuerte tendencia a la discriminación laboral en la región latinoamericana hacia las personas seropositivas. La divulgación del estado serológico suele acarrear graves consecuencias, como el despido arbitrario por parte de los empleadores o el acoso proveniente de compañeros de trabajo. A estas experiencias se suma un panorama de desamparo y vulnerabilidad, que agrava las secuelas físicas y psicológicas ya asociadas a la enfermedad.

Todo ello ocurre a pesar de los esfuerzos internacionales por combatir la segregación y el sufrimiento vinculados al VIH/SIDA. Las naciones han buscado enmarcar esta situación desde una perspectiva de derechos humanos, que reconoce tanto la dignidad inherente de estas personas como su condición de sujetos capaces de un pleno desarrollo, merecedores del goce de todos sus derechos sin discriminación alguna.

No obstante, resulta paradójico que, a pesar de las necesidades específicas de este grupo poblacional, sus derechos fundamentales continúen siendo sistemáticamente vulnerados tanto por el Estado como por actores privados (Coalición Ecuatoriana de Personas que Viven con VIH [CEPVVS], 2015).

En este contexto, se vuelve indispensable analizar la aplicación efectiva de los principios de igualdad y no discriminación en relación con las personas que viven con VIH, consideradas un grupo en situación de especial vulnerabilidad. En reiteradas ocasiones, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha sostenido que dichos principios constituyen pilares esenciales del sistema interamericano de protección de los derechos humanos establecido en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA). Tanto la Declaración Americana como la Convención Americana se inspiran en el ideal de que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, fundamento que obliga a los Estados a garantizar el pleno ejercicio de estos derechos sin distinción alguna.

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 distinción 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?

Con el fin de dar respuesta a estas interrogantes, el objetivo central de este estudio es analizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación a través de la sentencia No. 080-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador.

Para alcanzar este propósito, se desarrolla un análisis desde una perspectiva dogmática, jurídica y jurisprudencial, considerando los principios de igualdad y no discriminación en el marco del ordenamiento jurídico nacional e internacional. Asimismo, se destaca la relevancia de una aplicación correcta y oportuna de dichos principios para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas que viven con VIH. Finalmente, se examinan los argumentos expuestos por la Corte Constitucional en la sentencia No. 080-13-SEP-CC, a la luz de la jurisprudencia constitucional y de los instrumentos internacionales que abordan esta materia.

Origen de los principios de igualdad y no discriminación

Se puede afirmar que desde la Antigüedad y la Edad Media ya existían nociones orientadas a la protección del bien jurídico de la igualdad. Sin embargo, fue durante sucesos históricos trascendentales, como la Revolución Francesa, cuando los principios de igualdad y libertad adquirieron mayor reconocimiento como derechos inherentes a la persona. En este contexto, la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* (1789) estableció en su artículo 6 lo siguiente:

La ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen derecho a concurrir a su formación, personalmente o por medio de sus representantes. Debe ser la misma para todos, tanto al proteger como al castigar. Como todos los ciudadanos son iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, cargos y empleos públicos, según su capacidad, y sin más distinción que la de sus virtudes y talentos. (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.

Fuente: *Elaboración propia*

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 del Ecuador, 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 T629/10 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 numeral 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.

Aspecto	Descripción
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.

Fuente: *Elaboración propia*

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-SEPCC 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.

Fuente: Elaboración propia

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 marcó 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 del Ecuador estableció que los empleadores no pueden justificar la culminación de las relaciones laborales basándose en el presunto bajo rendimiento de los empleados que viven con VIH, cuando ello está vinculado exclusivamente a su condición de salud. El tribunal sostuvo que este proceder constituye una forma de discriminación prohibida, vulnerando así los principios de igualdad y no discriminación garantizados por la Constitución.

Este fallo representa un avance de gran alcance en la jurisprudencia laboral ecuatoriana, al consolidar la protección de los derechos humanos de las personas con VIH en el ámbito del trabajo y establecer que la estabilidad laboral reforzada constituye un derecho fundamental que ampara a los trabajadores contra despidos arbitrarios motivados en su estado serológico.

En el plano comparado, la sentencia encuentra sustento en diversos precedentes internacionales que abogan por la protección de la dignidad y la igualdad de trato laboral. Entre ellos, destaca el caso *Coleman vs. Attridge Law* (2008) resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que reafirmó la protección frente a la discriminación derivada de una condición de salud, otorgando un amplio alcance al principio de igualdad en el ámbito laboral.

La sentencia No. 080-13-SEP-CC constituye, además, un hito en la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, al introducir el concepto de “estabilidad laboral reforzada” para las personas que viven con VIH. Este término, desarrollado por una Corte Constitucional relativamente joven en 2013, se consolidó como parte de la *ratio decidendi* del fallo, estableciendo así un precedente vinculante que ha orientado el litigio constitucional posterior en esta materia.

El análisis de la sentencia, abordado desde una perspectiva dogmática, jurídica y jurisprudencial, permite concluir que la decisión fortalece la tutela de los derechos de las personas con VIH y contribuye a posicionar al Ecuador en consonancia con los estándares internacionales de protección de derechos humanos laborales.

A partir del estudio de la sentencia No. 080-13-SEP-CC, se proponen las siguientes recomendaciones prácticas:

1. Implementar de manera efectiva el Comité Ecuatoriano Multisectorial de SIDA (CEMSIDA), integrado por el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, el Ministerio de Trabajo, la cooperación internacional y la sociedad civil, con el fin de garantizar una respuesta nacional articulada frente a la epidemia del VIH.



3. Fortalecer los procesos de sensibilización, capacitación y litigio estratégico como mecanismos esenciales para garantizar la defensa y exigibilidad de los derechos fundamentales de las personas que viven con VIH.

4. Adoptar la prevención combinada como política pública frente al VIH, articulando estrategias de carácter biomédico, conductual y estructural que incidan tanto en la reducción del contagio como en la eliminación del estigma.

5. Conformar un sistema de protección y vigilancia comunitaria en torno al cumplimiento de la normativa jurídica relativa a los derechos de las personas que viven con VIH, en coordinación con organizaciones como la Coalición Ecuatoriana de Personas que Viven con VIH/Sida (CEPVVS).

Por lo tanto, la sentencia No. 080-13-SEP-CC no solo protege los derechos laborales de las personas seropositivas, sino que además proyecta al Ecuador como un referente regional en la lucha contra la discriminación laboral y en la consolidación de un marco de derechos humanos inclusivo.

Conclusiones

La Corte Constitucional del Ecuador, en la sentencia No. 080-13-SEP-CC, establece un precedente relevante en materia de protección de los derechos laborales de las personas que viven con VIH. La decisión se sustenta tanto en los principios constitucionales ecuatorianos como en la normativa internacional que prohíbe expresamente la discriminación en el ámbito del trabajo.

El fallo resalta que la estabilidad laboral reforzada constituye un derecho fundamental para las personas que padecen enfermedades graves o catastróficas, como el VIH. En consecuencia, cualquier despido motivado en esta condición de salud debe ser considerado arbitrario y, por lo tanto, discriminatorio.

En coherencia con la Constitución de la República del Ecuador (2008), la sentencia reconoce el derecho a la igualdad, la no discriminación y la atención prioritaria para las personas con enfermedades de carácter catastrófico. Así, este pronunciamiento judicial representa un avance significativo dentro de la jurisprudencia nacional, al fortalecer el marco de protección laboral y dignidad humana de este grupo en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, el análisis de la Corte articula la aplicación jurídica de los principios de igualdad y no discriminación no solo en la legislación interna, sino también en instrumentos internacionales como la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia y el Convenio N.º 155 de la OIT. Estos referentes refuerzan la obligación estatal de promover espacios de trabajo inclusivos, garantizar condiciones adecuadas y prevenir todo acto de discriminación, con miras a asegurar no solo los derechos laborales, sino también la calidad de vida de las personas que viven con VIH.

La sentencia No. 080-13-SEP-CC se alinea con estándares de la jurisprudencia comparada. Así, guarda concordancia con decisiones relevantes como la Sentencia T-629 de 2010 de la Corte Constitucional de Colombia, en la que también se reafirma la protección laboral de personas seropositivas, o el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso *Coleman vs. Attridge Law* (2008), que reconoce el carácter discriminatorio de los actos que atenten contra la igualdad de trato por motivos de salud.

En definitiva, el análisis de la sentencia No. 080-13-SEP-CC desde una perspectiva dogmática, jurídica y jurisprudencial, refuerza la tutela de los derechos de las personas que viven con VIH, consolidándose como un referente nacional e internacional en la protección de los derechos humanos laborales.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés.

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. C E P V V S . <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/PolíticasPublicasDDHH.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://bivice.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/obIHU5y>
- 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.