



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“EL DESPIDO INEFICAZ Y EL REINTEGRO A SU LUGAR DE TRABAJO”

Propuesta de trabajo de Investigación

Autor:

José Miguel Quishpe Altamirano

1803206224

Docente tutor:

Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza

Ambato – Ecuador

2022

A. TEMA

“EL DESPIDO INEFICAZ Y EL REINTEGRO A SU LUGAR DE TRABAJO”

Aprobación del tutor

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: “**EL DESPIDO INEFICAZ Y EL REINTEGRO A SU LUGAR DE TRABAJO**”, del señor Quishpe Altamirano José Miguel, egresado de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de la Universidad Técnica de Ambato; considero que dicho Trabajo de Titulación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 01 de Agosto de 2022

.....

Dr. Galo Iván Masabanda

CC 1803454964

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, JOSE MIGUEL QUISHPE ALTAMIRANO, manifiesto que la realización del presente trabajo de titulación: **“EL DESPIDO INEFICAZ Y EL REINTEGRO A SU LUGAR DE TRABAJO”**, es de mi total autoría, constituyéndose así, como un trabajo de investigación original, por tanto, las ideas, criterios, resultados y conclusiones establecidos en el presente trabajo investigativo, son de mi entera responsabilidad.

Ambato, 01 de Agosto de 2022

Suscribo:



.....
José Miguel Quishpe Altamirano

C.C. 1803206224

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente trabajo investigativo de tesis como un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en la normativa de este establecimiento de formación académica superior.

Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además apruebo la reproducción del presente trabajo de investigación conforme a las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 01 de Agosto de 2022

Suscribo:



.....
José Miguel Quishpe Altamirano

C.C. 1803206224

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación: “**EL DESPIDO INEFICAZ Y EL REINTEGRO A SU LUGAR DE TRABAJO**”, presentado por el señor Quishpe Altamirano José Miguel, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato,

Para constancia firman:

LA COMISIÓN

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Miembro

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho amor y gratitud a mis padres José Miguel Quishpe (+) y Delia Altamirano (+), quienes a pesar de haber partido de este mundo, siguen latentes sus consejos y enseñanzas de vida.

A mi esposa ALEJANDRA MARLENE TAPIA, quien ha sido el confort y compañera de vida, y un pilar fundamental para concluir mi carrera universitaria.

A mis hijos, JOSUÉ, DAYANNA, ANTHONY, SAMUEL Y JOSELYN, a quienes dejo ejemplo de lucha y superación, que a pesar de las adversidades todo lo que se propongan en su vida lo debe culminar.

A mi querida hermana MARCIA GIOVANNA QUISHPE, quien a pesar de todo siempre ha estado en todas las etapas de mi vida apoyándome incondicionalmente.

José Miguel Quishpe Altamirano

AGRADECIMIENTO

Agradezco desde lo más profundo de mí ser, al creador de todo, a DIOS, quien en sus planes y propósitos ha permitido que pueda culminar este trabajo y por ende mi carrera universitaria a pesar de haber pasado tanto tiempo me ha dado la sabiduría y valentía de culminar la misma.

Agradezco de manera especial a todos mis profesores universitarios quienes con sus enseñanzas han inculcado en mí, ser un buen estudiante, profesional y amigo, gracias por todas sus enseñanzas siempre los recordare como el mejor ejemplo para cada paso de mi vida profesional, y así lo demostrare en cada proyecto culminado en favor de la sociedad .

José Miguel Quishpe Altamirano

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
TEMA	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes	1
1.1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.1.2 Antecedentes legales	3
1.1.3 Antecedentes doctrinales.....	8
1.1.4 Antecedentes jurisprudenciales.....	13
1.1.5 Marco conceptual	14
1.2 Objetivos	16
1.2.1. Objetivo general	16
1.2.2. Objetivos específicos	17
CAPÍTULO II	19
METODOLOGÍA	19
2.1. Materiales.....	19

2.1.1. Fuentes de recolección de información.....	19
2.1.2. Técnicas de recolección	20
2.1.3. Instrumentos de recolección.....	21
2.1.4. Recursos disponibles.....	22
2.1.5. Población y muestra	23
2.2. Métodos.....	23
2.2.1 Enfoque	24
2.2.2. Nivel o tipo de investigación.....	25
CAPÍTULO III.....	26
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	26
3. 1. Resultados de la encuesta dirigida a mujeres trabajadoras	26
3.1.1 El ordenamiento jurídico del despido ineficaz en la Republica del Ecuador..	26
3.1.2. El derecho de la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador	33
3.1.3. El despido Ineficaz y la garantía de la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador	41
3.2. Resultados de la entrevista dirigida a profesionales del Derecho	51
3.3 Discusión de resultados.....	53
CAPÍTULO IV	59
CONCLUSIONES	59
4.1. Conclusiones	59
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS.....	65
Anexo 1. Encuesta.....	65
Anexo 2. Entrevista.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	23
Tabla 2. Resumen de los resultados del ordenamiento jurídico del despido ineficaz.....	32
Tabla 3. Resumen de los resultados del derecho a la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador	40
Tabla 4. Resultados del despido ineficaz y la garantía de la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador.....	49
Tabla 5. Resumen general de los resultados de la encuesta a mujeres trabajadoras	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resumen de los resultados del ordenamiento jurídico del despido ineficaz...33	
Gráfico 2. Resumen de los resultados del derecho a la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador	41
Gráfico 3. Resultados del despido ineficaz y la garantía de la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador	49
Gráfico 4. Resumen general de los resultados de la encuesta a mujeres trabajadoras	51

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

RESUMEN EJECUTIVO

El análisis del despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo surge porque a lo largo de los años, la vida laboral de las mujeres ha sufrido grandes dificultades para encontrar un trabajo digno, pues, aún existe una brecha entre mujeres y hombres en términos de oportunidades, remuneración, trato y resultados en su trabajo. En tal virtud, el objetivo se enfoca en analizar si la figura del despido Ineficaz cumple garantiza el reintegro al lugar de trabajo y la estabilidad laboral de la mujer. De modo, que la revisión de antecedentes teóricos, legales y doctrinales determina que este principio ha evolucionado hasta tutelar el derecho al trabajo de la mujer embarazada y la permanencia en el mismo, lo que se encuentra consagrado en las leyes ecuatorianas. La metodología siguió un proceso con enfoque cuantitativo y cualitativo, con la aplicación de encuestas a 100 mujeres trabajadoras cuya relación de dependencia determinó la totalidad de las preguntas a 51 mujeres, además de aplicó un guion de entrevista a dos abogados. Los resultados revelaron que las mujeres consideran que pocas reciben protección o cobertura por el sistema jurídico ecuatoriano en el desempeño de sus trabajos con el fin de garantizar sus derechos, y, prefieren una compensación a la opción de reintegrarse a sus trabajos por la vía legal si son despedidas sin una causa justa. De modo, que se concluye que las mujeres evitan volver a sus trabajos cuando existe la posibilidad de represalias por parte del empleador o un clima conflictivo, pese a tener una cobertura legal que respalda su reintegro a su puesto de trabajo.

Descriptor: despido ineficaz, Derecho Laboral, mujer embarazada, reintegro laboral, estabilidad laboral.

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

ABSTRACT

The analysis of ineffective dismissal and reinstatement to their workplace arises because over the years, the working life of women has suffered great difficulties in finding decent work, since there is still a gap between women and men in terms of opportunities, remuneration, treatment and results in their work. In this virtue, the objective focuses on analyzing whether the figure of the Ineffective dismissal complies with the return to the workplace, guaranteeing the labor stability of women. Thus, the review of theoretical, legal and doctrinal background determines that this principle has evolved to protect the right to work of pregnant women and their permanence in it, which is enshrined in Ecuadorian law. The methodology followed a process with a quantitative and qualitative approach, with the application of surveys to 100 working women whose dependency relationship determined all the questions to 51 women, in addition to applying an interview script to two lawyers. The results revealed that women consider that few receive protection or coverage by the Ecuadorian legal system in the performance of their jobs in order to guarantee their rights and prefer compensation to the option of returning to their jobs through legal means if They are fired without just cause. Thus, it is concluded that women avoid returning to their jobs when there is the possibility of retaliation by the employer or a conflictive climate, despite having legal coverage that supports their return to their job.

Descriptors: ineffective dismissal, Labor Law, pregnant woman, job reinstatement, job stability.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes históricos

Varios aspectos son analizados desde diferentes contextos, Aguilar (2016) menciona que “en el Reino Unido, la regulación sobre el despido de un empleado se conoce como relativamente limitado, ya que le da al empleador una gran cantidad de libertad de acciones que se han reclamado fuera de la redundancia de los empleados; el empleador en los despidos ilegales, por lo que el patrono debe presentar y demostrar la razón por la cual se basa la terminación de la relación laboral” (p.62). La ley define un conjunto de razones para la redundancia de los empleados ilegales, como el caso de mujeres embarazadas o trabajadoras en embarazadas o amamantadoras, el uso de los derechos de mediación, la transferencia de la propia empresa, membresía sindical, defensa del derecho legal, etc.

Por otro lado, el Sistema de Empleo Británico se basa en la libertad de contrato contractual entre el empleador y el trabajador, que son independientes y responsables cuando se acuerdan las condiciones de trabajo y la terminación del contrato (Santacruz, 2015). Vale la pena mencionar que la Junta de la Oficina de Empleo Internacional ha identificado varias convenciones y clasificado como fundamental para salvaguardar los derechos de las personas en el trabajo, por lo que la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo enfatiza una serie de principios básicos en junio de 1998. Relaciones de empleo y entidad internacional, como el enfoque de la investigación es celebrar un acuerdo especial que define la libertad de asociación, y el reconocimiento real de las negociaciones de acuerdos colectivos.

La acción de despido ineficaz surge en el ordenamiento jurídico a partir de la publicación del suplemento tercero del Registro Oficial N° 483 del lunes 20 de abril de 2015,

publicación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, figura jurídica con la que el Estado pretende proteger a las mujeres embarazadas o relacionadas con su embarazo o maternidad, y dirigentes sindicales en el ejercicio de funciones, ya que las mujeres continúan siendo discriminadas y golpeadas por empleadores en Ecuador para regular su conducta normal, por insidiosa logra extinguir la relación laboral con indemnizaciones y finiquitos a corto plazo, por lo que esta acción de defensa del trabajador produce efecto porque el juez, como garante de los derechos laborales, no puede prescribir cautelas similares para permitirle volver al trabajo.

A lo largo de los años, la vida laboral de las mujeres ha sufrido grandes dificultades para encontrar un trabajo digno, ya que aún existe una brecha entre mujeres y hombres en términos de oportunidades, remuneración, trato y resultados en su trabajo. Además, suelen ser los primeros en encontrarse en situación de desempleo y tienen que ocupar puestos de trabajo de menor calidad sin necesidad de hacerlo. Por ello, las mujeres que se encuentran en esta situación de vida laboral desigual con respecto a los hombres han tenido que buscar otro tipo de trabajo, como el trabajo a tiempo parcial, o aceptar la decisión de un empleador de no incluirlas en la seguridad social y por la misma razón reciben menos ingresos y no pueden gozar de los mismos privilegios que los demás trabajadores cuando caen enfermos.

Por lo cual el Despido Ineficaz, es una medida completamente nueva, porque en el momento en que un juez ordene una medida cautelar que permita el reintegro de un trabajador y el empleador no la cumpla, podrá ser procesado por incumplimiento de las decisiones legítimas de la autoridad competente prevista en el artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal (2014). Pulla (2016) en un estudio sobre “El despido ineficaz en el derecho ecuatoriano” encontrado en el repositorio virtual de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cuenca y Ciencias Sociales concluye que:

“La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada el 20 de abril de 2015, modificó la Ley del Trabajo y Seguridad Social de Ecuador e introdujo un capítulo de despido ineficaz que confirma por primera vez la estabilidad laboral absoluta para determinados grupos de trabajadoras embarazadas; y los

representantes sindicales, quitando una relativa estabilidad, la etapa en que se despidió al trabajador y la única sanción para el patrón y al mismo tiempo la opción del trabajador fue pecuniaria”.

En la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, se ha detectado que desde el 2018 hasta la actualidad (2022), en el Juzgado de Trabajo con sede en el cantón Ambato se han presentado alrededor de 34 causas por esta figura de acción de Despido Ineficaz, de los cuales más del noventa por ciento han terminado en acuerdos conciliatorios, garantizando por una parte el pago de la respectiva indemnización pero por otra vulnerando el derecho a la Estabilidad Laboral, puesto que el despido ineficaz debe garantizar el cien por ciento de este derecho.

Marfetán (2017), en SU trabajo sobre “Despidos y derechos ineficaces del trabajador” y se encuentra en los archivos digitales de la Universidad Tecnica de Ambato, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, analizó las Medidas de despido ineficaces, el empleador está sujeto a una opción obligatoria para reemplazar a una mujer embarazada o a un líder sindical” (p.79). Lo que se considera una situación injusta, ya que estos trabajadores pueden hacer un mal uso de esta actividad con el fin de garantizar en todo momento la seguridad en el empleo y la remuneración, que el proceso resistirá la intervención restrictiva del empleador.

Pese a las conquistas laborales por las clases obreras en el país, Aguilar (2016) asegura que todavía se margina y discrimina a la mujer, y para este caso el estado de maternidad o estados asociados a este, como por ejemplo el periodo de lactancia, con la cual la mujer mantiene ciertos privilegios sobre los demás trabajadores generando division entre los mismos, por la carga horaria y hasta con el empleador puesto que debe incurrir en gastos extras para suplir esta necesidad laboral.

1.1.2 Antecedentes legales

El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), reconoce al Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos, siendo que, el deber fundamental es hacer

efectivo la garantía de los principios y derechos de la colectividad; sobre todo, la protección al Derecho al Trabajo, como parte de los derechos del buen vivir. Por consiguiente al referirnos a la terminación injustificada de una relación contractual del trabajo, sobre todo de las mujeres que estén vinculadas a un rol de gestación, así como periodo de lactancia, el Estado Ecuatoriano Garantiza la protección al principio de la continuidad; consecuentemente el derecho a darle una estabilidad laboral, puesto que la mujer en esta situación que se menciona es sujeta a un estado de doble vulneración tanto por ser mujer así como por estar vinculada a un rol reproductivo.

Por aquello es necesario tener en cuenta la protección que brinda el Estado a este grupo social de la colectividad ecuatoriana; sobre todo cuando estamos frente a las consecuencias constitucionales establecidas en el artículo 11 numeral 3 de la CRE. El despido intempestivo, ocurre únicamente en los siguientes casos:

- Contratos por obra o servicios específicos que giran en torno del negocio, siempre que el trabajador no sea llamado a prestar sus servicios, aunque sean funcionalmente necesarios y existan plazas disponibles;
- Contratos de temporada siempre que el trabajador no sea llamado a prestar sus servicios durante cada período requerido.
- La terminación anticipada se aplica al cierre definitivo de una empresa siempre que el empleador termine la relación laboral con su trabajador.
- Terminación de la relación laboral por acción de visto bueno, contemplado en el Art. 173 del Código de Trabajo
- Por liquidación de la empresa o centro de trabajo, conforme lo previsto en el Art. 193 del Código de Trabajo.

El Estado ecuatoriano ha tomado medidas para proteger a las mujeres embarazadas, las mismas que están contenidas en una serie de normas, una de las cuales, el artículo 35 de la Constitución vigente, establece:

“Los adultos mayores, niñas, niños y jóvenes, mujeres embarazadas, los discapacitados, los reclusos y/o los que padecen enfermedades de alta complejidad reciben atención primaria y especial en los ámbitos público y privado... El Estado brinda protección

especial a las personas en situación de doble vulnerabilidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Vásquez (2016) concluye que: “El despido ineficaz, como tal desde su vigencia en el año 2015, es una figura jurídica por la cual el Estado pretende amparar en especial a las mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, puesto que en el Ecuador, dentro del ámbito laboral, la mujer sigue siendo víctima de discriminación y de abuso por parte de sus patronos, que a pesar de la norma existente, esta no es suficiente para regular las conductas habituales de estos, quienes a través de subterfugios logran terminar la relación laboral a través de escuetas compensaciones y finiquitos.

En abril de 2015 se publicó en el Registro Oficial la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, Ley de Justicia Laboral, que planteó, entre otras cuestiones jurídicas, la reinserción de una trabajadora despedida por embarazo. Este criterio está directamente vinculado al principio constitucional de igualdad y no discriminación. Sin embargo, este principio no se encuentra ampliamente desarrollado en el derecho nacional, pero sí en el derecho y la doctrina internacional. En este ámbito, este principio se va ramificando y evolucionando hasta tutelar el derecho al trabajo de la mujer embarazada y la permanencia en el mismo, lo que finalmente se encuentra consagrado en la Ley de Derecho del Trabajo.

Todo este paradigma de las normas establecidas en la legislación ecuatoriana a buscado precautelar el acceso gratuito y oportuno a la salud, la educación, la vivienda y su derecho constitucional al trabajo. Por tanto, sería ilógico que una mujer embarazada tuviera que dejar su trabajo a causa de su embarazo. Y esto es lo que la Constitución (2008) ha reconocido, por eso el artículo 332 numeral 2, que prohíbe el despido de la mujer trabajadora por motivos de embarazo y maternidad, y la discriminación en relación con el estado reproductivo. El artículo 43 de la misma legislatura establece los derechos de la mujer embarazada:

Art. 43. El Estado garantiza los derechos de la mujer embarazada y lactante:

1. No habrá discriminación por motivo de embarazo en la educación, el trabajo social o el empleo.
2. Servicios gratuitos de salud materna.
3. Protección primaria y cuidado de su salud integral y vida después del embarazo, parto y posparto.
4. Debe contar con las instalaciones necesarias para la recuperación después del embarazo y la lactancia.

Además, el art. 363 de la CRE establece que:

El Estado ecuatoriano es responsable de garantizar las actividades y servicios de salud sexual y reproductiva..., en particular después del embarazo, parto y posparto. Si analizamos ahora los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, nos adelantamos al Convenio sobre la Protección de la Maternidad, que establece: “Los Estados ratificantes deben tomar medidas para garantizar la protección contra la discriminación por maternidad. La norma también prohíbe a los empleadores despedir a una mujer durante el embarazo o la licencia por maternidad o regresar por causas ajenas a sus consecuencias o la lactancia.

El Convenio de Maternidad de la OIT, que estableció normas sobre el despido de una mujer embarazada, sino también la salud de la madre y el niño, como lo demuestra el artículo 3:

Cada miembro deberá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomar las medidas necesarias para garantizar que las mujeres embarazadas o en período de lactancia no sean obligadas a realizar trabajos que la autoridad competente considere nocivos para su salud o la salud de sus hijos o para los que una evaluación haya demostrado que plantean un riesgo significativo para la salud de la madre o el niño (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Por supuesto, hay disposiciones en el Código del Trabajo que rigen la situación de una trabajadora embarazada, como el artículo 152, que prevé la licencia de maternidad por el nacimiento del hijo o hija:

Art. 152. Licencia de maternidad por nacimiento de hijo. Toda mujer trabajadora tiene derecho a doce (12) semanas de licencia pagada por nacimiento de hijo o hija; si nace más de una persona, el plazo se prorrogará por otros 10 días. La ausencia al trabajo deberá justificarse mediante certificado médico expedido por un médico del IESS y, en su defecto, por otro profesional; un certificado en el que conste la fecha probable de entrega o la fecha en que tal evento ocurrió.

Además del artículo 153, según el cual la relación laboral no puede extinguirse por causa del embarazo de la empleada:

Art. 153. Protección de la mujer embarazada. El contrato de trabajo no podrá extinguirse por el embarazo de la trabajadora y ésta no deberá ser sustituida definitivamente por su empleador dentro de las doce semanas previstas en el apartado anterior.

Durante este período, la mujer tiene derecho al salario íntegro, con excepción de lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, siempre que cubra en igual o mejor forma las cantidades previstas en esta Ley (Código Trabajo, 2017).

La Ley Orgánica de la Administración Pública dispone: Artículo 27. Licencia pagada. Todos los funcionarios tienen derecho a vacaciones retribuidas en los siguientes casos: c) Por razón de maternidad, todos los funcionarios tienen derecho a 12 semanas de vacaciones por el nacimiento de su hija o hijo; si hubiere más de uno, el plazo se prorrogará por 10 días más. La ausencia se justifica con la presentación de un certificado médico emitido por un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, en su defecto, cualquier otro profesional de la salud pública, en el certificado se hará constar la fecha probable del parto o cuándo se produjo tal hecho (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016).

Esto en concordancia con el artículo 35 del Reglamento de Servicio Público: art. 35. Licencia de maternidad y paternidad. La servidora podrá ejercer su derecho a la licencia de maternidad durante dos semanas antes del parto, que se facturarán por las 12 semanas previstas en el artículo 27 c) de la LOSEP, que podrán ser acumulables. La licencia se justificará con la presentación del certificado médico correspondiente y, en caso de

acumulación, a más tardar tres días hábiles después del nacimiento, previa presentación del certificado de nacido vivo expedido por la autoridad competente; y si esto falla, por otro profesional de la salud. Si el hijo fallece durante el período de la licencia de maternidad concedida, la sirvienta continuará disfrutando de esta licencia por el resto del período de lactancia.

1.1.3 Antecedentes doctrinales

La figura del despido anticipado o ineficaz es un motivo ilegal de terminación del empleo porque es la única voluntad del empleador o patrono y en muchos casos se inicia por razones injustificadas relacionadas con la terminación del empleo, varias de ellas son: la libertad de asociación, la discriminación, la licencia por maternidad y la enfermedad, lo que conlleva a la pérdida de privilegios del trabajador, lo que conduce a la violación o vulneración de principios y derechos constitucionales y legales para empleados o trabajadores.

En este sentido, para Aguilar (2016) “uno de los puntos más importantes es la carta de despido, la cual debe ser entregada al trabajador personalmente para informarle de la situación. En relación con una terminación objetiva, el empleador debe cumplir con el período de preaviso de quince días” (p.25). Sin embargo, en el caso de un despido disciplinario, no es obligatorio notificar al trabajador con anticipación. Finalmente, otro tema importante en el proceso de terminación es la compensación. El empleador debe pagar al trabajador una indemnización por despido, cuyo importe depende del tipo de despido y de las condiciones laborales del trabajador como salario o edad laboral. Asimismo, el patrón deberá proporcionar al trabajador la correspondiente explicación de salario, vacaciones y horas extras.

Según Alburquerque (2018) “el origen de la extinción de la relación laboral, el despido puede tener o no una relación de causalidad. El despido causal es aquel que atribuye la causa a un factor externo, ya sea una causa objetiva o subjetiva” (p.57). Si el despido no es causa y efecto, no se admite a investigación, lo que aumenta el monto de la

indemnización o significa que el trabajador es reintegrado. En general, el derecho tiende hacia un concepto amplio de justa causa, que tiene en cuenta tanto la negligencia de la otra parte como razones tecnológicas, razones objetivas y fuerza mayor. Un motivo legítimo así considerado justifica la terminación de la relación laboral por una decisión unilateral basada en una negligencia o un acto ajeno a la voluntad de las partes.

En el derecho laboral ecuatoriano existe un sistema de terminación libre, que de acuerdo a Arcos (2022) “se refleja en la posibilidad de terminar el contrato de trabajo por voluntad exclusiva del empleador, incluso sin causa justificada, y en muchos casos la razón es la discriminación y por privar al trabajador de los derechos que hubiera obtenido durante la relación laboral” (p.9). Por lo tanto, es muy común que se produzcan despidos discriminatorios, como cuando los líderes sindicales intentan constituir una organización de trabajadores; una mujer embarazada es considerada una carga para la actividad que realiza, porque tiene la posibilidad de licencia por maternidad y lactancia; un trabajador que va a recibir la pensión patronal, e incluso el pago de fondos de reserva.

Vásquez (2016) manifiesta que “cuando la mujer se encuentra en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y se ha accionado el reclamo dentro de los 30 días que se ha cometido el despido. El interés social se evidencia en la Garantía de Inamovilidad y el Derecho del trabajador a la Estabilidad laboral” (p.8). Es decir por ningún concepto se podrá realizar el despido al trabajador y más aún cuando se encuentra en estado de vulnerabilidad y para nuestro estudio es el estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, Pulla (2016) opina que la inamovilidad laboral ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada.

Por su parte, Jaramillo (2016) considera que “si una empresa incita u obliga a un trabajador a dimitir, se trata del mismo modo que el despido sin causa justa y se le debe pagar la indemnización correspondiente, la que el trabajador debe reclamar ante las instancias pertinentes judicialmente” (p.23). De hecho, varias empresas que enfrentan la necesidad

o el deseo de despedir a un trabajador y lo hacen sin pagar una indemnización legal, lo incitan u obligan a presentar su renuncia de forma voluntaria para evitar el pago de la indemnización y optan por el despido ilegal. Lo que, al parecer, ocurre en el presente caso.

Para Arcos (2022) “existen tres formas de terminar con un empleo: renuncia, terminación anticipada o despido intempestivo, que requiere el pago de una compensación similar y una indemnización correspondiente por despido, y mediante el Visto Bueno, en la que el trabajador recibe solo el salario pendiente y los beneficios legales, independientemente de cuántos años haya trabajado para la compañía. La renuncia voluntaria no es motivo de terminación del empleo” (p.87). Cuando un trabajador renuncia voluntariamente, acepta la razón del ‘acuerdo entre las partes’ y tiene derecho a una bonificación de la empresa del 25% del último salario mensual por cada año de servicio para la misma empresa o empleador y una liquidación, una vez el empleador ha emitido un certificado confirmado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Se aconseja, aclarar por qué renuncia al trabajo. Tal vez sea porque tiene un trabajo mejor pagado, problemas con compañeros, etc.

El Despido Ineficaz busca garantizar el derecho a la Estabilidad Laboral, lo que impide más bien que se reintegre a la mujer a su lugar de trabajo, incluso aplicando la garantía de inamovilidad, ya que como lo enfatizamos la mujer en estado de gravidez o en su condición de maternidad y lactancia paso a formar parte de los grupos vulnerables por tanto es deber del estado su protección. Pues en el caso de no cumplir dicha protección será necesaria la fortificación normativa sea por vía reglamentaria o modificatoria a la ley, para que se asegure al trabajador el principio de inamovilidad laboral y el derecho de toda persona a desempeñarse laboralmente en un ambiente adecuado y propicio garantizando de esta manera la salud, integridad, bienestar y estabilidad de cualquier individuo.

Cruz (2021) plantea que “toda persona tiene derecho a trabajar; el derecho al trabajo es la base para una vida digna. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y/o aceptado en condiciones justas y satisfactorias; esto incluye disfrutar de salario justo” (p.34). El trabajo forzoso está prohibido por derecho internacional. El trabajo debe realizarse en condiciones seguras, saludables y no

degradantes. Todos los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores horas de trabajo, razonables, descanso adecuado y vacaciones regulares pagadas. En general, Atienza (2011) menciona que “es importante señalar que los trabajadores tienen derecho a tratar entre sí y negociar colectivamente para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Pueden formar sindicatos o grupos nacionales o internacionales” (p.5). Los trabajadores tienen derecho a la huelga si y solo si se lleva a cabo de conformidad con la legislación nacional.

No cabe duda de los beneficios del concepto de indemnización por despido ineficaz para estos trabajadores, como el hecho de que antes de la reforma de 20 de abril de 2015 solo se protegía a las mujeres embarazadas porque, según la ley, no podía ser cesado prematuramente desde la fecha de inicio del embarazo, es decir, el día del nacimiento, la protección finalizaba y el empleador podía terminar la relación laboral y pagar únicamente la indemnización general por terminación anticipada; ahora, por despido ineficaz, esta protección se ha extendido a la licencia de maternidad.

Por otro lado, Cordero (2021) menciona que “el despido intempestivo o terminación anticipada significa que una empresa decide terminar unilateralmente una relación laboral con un trabajador. Esta situación se presenta al existir un contrato indefinido o estabilidad laboral y el empleador decide rescindirlo” (p.77). Si esto sucede, el trabajador tiene derecho a una compensación de acuerdo con el tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios a la empresa. Castro y Proaño (2018) plantea que:

“los juristas tienden a analizar el argumento desde una perspectiva formal y normativa, que se aplica principalmente a los jueces y sus decisiones; los modelos jurídicos confirman que las decisiones de los jueces se explican por los méritos jurídicos, incluida la calidad de los argumentos de las partes” (p.6).

A partir de una evaluación de cuarenta juicios dictados por el Tribunal Constitucional Ecuatoriano (CCE) entre 2008 y febrero de 2016, este artículo analiza la capacidad argumentativa de los demandantes como variable explicativa en las decisiones del CCE.

Los trabajadores protegidos por esta figura incluyen mujeres embarazadas, mujeres en estado de maternidad y líderes sindicales. Los dos primeros son objeto de investigación. Tanto los primeros como los segundos han sufrido discriminación, falta de oportunidad y demás por su condición, por lo que es vital analizar la normativa y ver si ha cumplido su propósito. Desde la antigüedad, los trabajadores han sido abusados por muchos empleadores, ya sea que les paguen menos de lo que les corresponde o la falta de higiene en su lugar de trabajo, la falta de oportunidades para personas de cierta edad, el trabajo para niños sin distinción entre adultos o hombres y mujeres

Chavez de Barrera (2005) manifiesta que:

“las circunstancias que se trata en los casos de despido o renuncia laboral justificada en el art. 172 y en el art.173, quienes dimiten o se van no pueden acceder al pago de una indemnización, y pueden hacerlo a favor de los que se han ido, han persuadido al legislador a tomar precauciones especiales para salvaguardar la legalidad del motivo del despido o renuncia a fin de salvaguardar intereses privados e intereses sociales comprometidos, para prever aspectos especiales para las justificación de la causa en relación al despido o en su caso al abandono” (p.68).

En cuanto a la decisión, dentro del caso en análisis se decide reformar la sentencia venida en grado, dejando sin efecto el rechazo del visto bueno y el pago de los rubros indemnizatorios y de diferencias salariales, y disponiendo que se solucionen al actor los ítems no impugnados.

La norma constitucional marca una clara relacion con los aspectos en cuanto a la cualidad sobre los derechos laborales conforme lo manifestado en el Artículo 326 de la Constitucion de la republica del Ecuador (2008), entre tanto que Llinares (2018) manifiesta que:

“los derechos laborales de los trabajadores públicos o privados son irrenunciables e intangibles, dando como resultado nula toda estipulación en contrario, por lo que es necesario, asegurarar de manerar normativa la imposibilidad de que el patrono pueda disolver unilateralmente la relación de trabajo de manera incoherente o que mediante actas

conciliatorias se pueda dar por terminada la relación laboral en materia de despido ineficaz” (p.40).

Además, se ha señalado que, si el embarazo es saludable y no existen desventajas en el ambiente de trabajo, es decir, no hay peligro al que pueda estar expuesta la gestante, no hay motivo por el cual la gestante no deba permanecer en su lugar de trabajo. Tal como lo establece el artículo 120 de la Ley Orgánica de la Salud, las condiciones de trabajo son vigiladas y controladas por la Autoridad Nacional de Salud en cooperación con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para garantizar que no sean dañinas o insalubres durante el embarazo y la lactancia.

1.1.4 Antecedentes jurisprudenciales

Para el presente apartado, se recogen al menos tres casos con sentencia determinados por la Corte Constitucional del Ecuador (2016) al ejercicio de sus atribuciones constitucionales se describen las siguientes:

En la Sentencia No. 2016-16-EP/21, en el caso No. 2016-16-EP se analiza las presuntas vulneraciones al derecho al debido proceso en las garantías de defensa y de recurrir contra un auto que rechazó el recurso de apelación interpuesto contra la negativa de un despido ineficaz. La Corte Constitucional acepta la demanda y declara vulnerados los derechos alegados.

En este caso, al tratarse de una garantía jurisdiccional que analiza la posible vulneración de los derechos de una persona perteneciente a un grupo de atención prioritaria, concretamente los derechos de una mujer embarazada en el ámbito laboral público, los jueces de la Sala de Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas estaban obligados a realizar un esfuerzo razonable a fin de identificar la existencia de vulneraciones de estos derechos, lo cual, debió reflejarse claramente en la motivación de la decisión judicial.

Del mismo modo, en la Sentencia No. 593-15-EP/21, del caso No. 593-15-EP, la Corte Constitucional determina que la sentencia dictada el 24 de marzo del 2015 por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, dentro de una acción de protección en contra de la terminación unilateral de la relación laboral de una mujer embarazada, vulneró el derecho al debido proceso en su garantía de la motivación. La Corte en ejercicio del control de mérito declara la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

El debido proceso garantiza principalmente que las partes en un proceso, en igualdad de condiciones, puedan exponer sus posiciones, presentar sus argumentos o las pruebas que respalden sus pretensiones, y ser oídas por los tribunales. Este derecho se ve vulnerado cuando existe indefensión, esto es, cuando a la parte se le impide realizar uno de los mecanismos de defensa antes indicados

Además, en la Sentencia No. 1927-16-EP/21, en el caso No. 1927-16-EP, se desestima la acción extraordinaria planteada en contra de una sentencia de casación y una de apelación dentro de un proceso laboral por despido ineficaz, luego de verificar que las autoridades judiciales demandadas no vulneraron los derechos al debido proceso en la garantía de la motivación y a la seguridad jurídica.

La certeza y confianza que brinda el ordenamiento jurídico se constituye en garantía de todos los derechos consagrados por la Norma Suprema. En este sentido, la Corte ha señalado que el administrado debe contar con reglas claras, estables y coherentes que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas. De igual manera, las autoridades están obligadas a respetar el ámbito de sus competencias apartando de su accionar cualquier intención de abuso que vaya en detrimento de los derechos de los administrados.

1.1.5 Marco conceptual

Despido; El despido, Sarango y Vivanco (2018) “es una decisión unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral o de trabajo. Para llevar a cabo esta acción, el empleador debe tener una razón válida; en función de las causas del despido, se pueden distinguir tres tipos: despido por causas objetivas, despido disciplinario y despido masivo” (p.12). En todos estos casos, el juez puede considerar el despido procedente, improcedente o nulo, según la procedencia del despido y la justificación de las causas. El proceso de despido debe, cumplir una serie de requisitos formales para su efectividad. Estos requisitos formales varían según el tipo de extinción y convenio colectivo de empresas.

Despido ineficaz: De acuerdo con el art. 195.1 de la Ley del Trabajo, la terminación laboral de trabajadoras embarazadas o relacionadas con su embarazo o maternidad, así como de los dirigentes sindicales, en el desempeño de sus funciones, se considera ineficaz hasta el final del período para el cual fueron seleccionados. Esta garantía se prorrogará de conformidad con el artículo 187 ibidem, por el período que el dirigente realice sus funciones y un año más.

Mujer embarazada: También llamada madre, según Alcolea y Mohamed (2017) “es quien experimenta el tiempo que transcurre entre la fecundación de un óvulo por un espermatozoide, y el parto; durante este tiempo, el óvulo fertilizado se desarrolla en el útero. El embarazo humano dura alrededor de 288 días. También llamado gestación” (p.29). El embarazo o gravidez es el período que transcurre desde la implantación del cigoto en el útero hasta el momento del parto, en cuanto a los importantes cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer, cuyo fin es proteger, cuidar y permitir el desarrollo del cigoto, luego se forma el feto, como el cese del ciclo menstrual o el agrandamiento de las mamas en preparación para la lactancia.

Estabilidad laboral: Es una protección legal contra la posibilidad de terminación del empleo; según Toyama y Vinatea (2016) “Vela por la permanencia de la relación laboral y que ésta no sea extinguida por causa no prevista en la ley; la razón de la estabilidad laboral se fundamenta en el principio de continuidad derivado del principio de protección; es decir, la intención es que el contrato de trabajo sea lo más largo posible en beneficio del empleado. La constitución establece que la ley brinda al trabajador una protección

adecuada contra el despido arbitrario” (p.1). La constitución traslada a la ley la determinación de la protección que debe darse contra el despido arbitrario. En el sistema no existe un régimen explícito en cuanto a la estabilidad de la fuerza de trabajo establecida en la constitución; sin embargo, este párrafo se refiere posteriormente a la visión del TC sobre los despidos en nuestro ordenamiento jurídico y la protección que les brinda este órgano.

Reintegro laboral: De acuerdo con Recoba (2017) “el reintegro es la figura con la cual la autoridad competente ordena al empleador que reintegre al trabajador a las mismas funciones que desempeñaba antes del despido ineficaz; el propósito de este aspecto es garantizar los derechos laborales de los trabajadores para que no sean tratados arbitrariamente” (p.2). Sin embargo, se debe tener en cuenta que no todos los despidos son motivo para solicitar la reincorporación al trabajo, la jurisprudencia reciente ha considerado que, en casos de reorganización o liquidación de empresas, este mecanismo no es adecuado, aun cuando el empleador se extinga, lo que imposibilita la aplicación de la medida de restitución.

Principio de continuidad: Según Baylos y Pérez (2017) “este principio insta al juez, en una situación de incertidumbre, a estimar la duración del contrato individual de trabajo en la medida de lo posible de acuerdo con los hechos y la realidad probada. El trabajador debe tener en cuenta todo lo estipulado en el contrato, y no puede arrepentirse después de firmarlo” (p.11). La naturaleza jurídica del principio se basa en que el trabajo suele ser la principal fuente de ingresos económicos del trabajador, por lo que el contrato debe mantenerse lo más amplio posible, de modo que las situaciones jurídicas relacionadas con la vida laboral se hayan fortalecido a favor del trabajador o trabajador en su trabajo.

1.2 Objetivos

1.2.1. Objetivo general

El estudio analítico sobre la figura del despido ineficaz que permite el cumplimiento del reintegro de la mujer trabajadora a su lugar de trabajo ha sido planteado desde un enfoque doctrinario, jurisprudencial lo que conlleva a alcanzar el resultado de la investigación.

1.2.2. Objetivos específicos

Para el desarrollo del primer objetivo como es, la de identificar el ordenamiento jurídico del despido ineficaz en la república del Ecuador, ha sido desarrollado a través de la revisión bibliográfica de los distintos cuerpos normativos como son: Constitución de la República, Convenios Internacionales de la OIT, Leyes Orgánicas y Ordinarias; Acuerdos Ministeriales, y Decretos que abordan estudio sobre la problemática. De tal manera haciendo un estudio comparativo entre estos cuerpos legales, que permitan llevar a cabo la investigación y demostrar la falta de eficiencia de la figura tantas veces nombrada como es el despido ineficaz.

Con respecto al segundo objetivo que es, la contrastación del Derecho de la Estabilidad Laboral de la Mujer en el Ecuador es pertinente abordar la revisión de las fuentes doctrinarias y jurisprudenciales para verificar la condición de la mujer al respecto del cumplimiento de su responsabilidad como madre y su consecuente en el retorno a su trabajo en condiciones de no vulnerabilidad ni que sea objeto de acoso laboral que conlleve a alejarse de su puesto de trabajo. Esta constatación procede con el uso de una metodología con enfoque mixto, con el uso de encuestas y entrevistas.

Finalmente, para determinar si el despido ineficaz garantiza la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador, se efectúa a través de la elaboración de un análisis crítico que permite llegar a conocer si la figura jurídica del despido ineficaz, garantiza la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador, puesto que esto constituye la esencia del derecho tutelar respecto a las garantías constitucionales, caso contrario no estaríamos frente a una verdadera aplicabilidad de los derechos reconocidos y garantizados en la Constitución de la República. Para aquello, ha sido necesario aplicar un análisis crítico, que obedece a un análisis de los resultados en función de las técnicas e instrumentos de recolección de

información, con la respectiva discusión con la respectiva contrastación de trabajos de otros autores, lo que permite la posibilidad de plantear las concernientes conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

El análisis de la figura del despido ineficaz en cumplimiento del reintegro al lugar de trabajo garantizando la estabilidad laboral de la Mujer, requiere de una metodología acorde a la naturaleza del tema planteado, de modo, que la elección de materiales y métodos es un proceso cuidadoso que el investigador sigue para cumplir con los objetivos que orientan el trabajo.

2.1.1. Fuentes de recolección de información

Con el fin de realizar un completo trabajo investigativo realizar una mayor examinación de la temática y sus fenómenos, las fuentes a las que se recurrió para la recolección y recopilación de datos, fue, en la primera fase de la investigación, fuentes secundarias, y posteriormente se utilizaran las fuentes primarias las mismas que fueron a través de la encuesta.

Las **fuentes primarias** en la presente investigación son aquellas fuentes que contienen información original, es decir permiten la recolección de información directa con las mujeres trabajadoras en estado de embarazo que integran el estudio y que conducen a obtener datos confiables respecto al tema planteado. Estas fuentes fueron obtenidas para la presente investigación a través de la revisión teórica de definiciones, ideas, conceptos, investigaciones, conclusiones y conclusiones de trabajos previos de diversos autores de tesis doctorales, ensayos, artículos científicos, etc.

Las **fuentes secundarias** son aquellos recursos que contienen datos ya elaborados previamente, obtenidos de documentos y otros recursos, que viabilizan la recolección de

información a través de las fuentes primarias para comprender el despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo. En el análisis de la figura del despido Ineficaz en cumplimiento del reintegro al lugar de trabajo garantizando la estabilidad laboral de la mujer, fue necesario utilizar la técnica de encuesta y de entrevista con sus respectivos instrumentos, lo que dio lugar a interpretaciones y análisis para la respectiva extracción de información.

2.1.2. Técnicas de recolección

Para la obtención de datos y desarrollo de la investigación se utilizaron como técnicas la encuesta y la entrevista:

Encuesta: se puso en práctica encuestas para la obtención y recolección de información de fuentes primarias, lo cual aportó de manera significativa a la investigación. Esta encuesta permitió identificar la población afectada, estuvo dirigido a mujeres de la fuerza laboral en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, profesionales del derecho e inspector de trabajo, en donde se emplearon cuestionarios para obtener información sobre la problemática.

Entrevista: la técnica de investigación más aplicable fue el de la entrevista, debido a que se estructuró una conversación directa con las personas inmiscuidas en la problemática, además de adquirir conocimiento verás del objeto de estudio. La entrevista permitió recolectar información verídica que sustentó los objetivos planteados, estuvo dirigido a Inspectores de Trabajo, profesionales del derecho, y fuerza laboral femenina.

En el estudio se utilizan la encuesta y la entrevista para obtener datos precisos:

- Análisis de datos críticos; es un filtrado cuidadoso de la información recopilada.
- Tablas y organización de datos mediante gráficos.
- Investigación estadística, análisis e interpretación objetiva.
- Presentación de la información de interpretación de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

2.1.3. Instrumentos de recolección

Para la obtención de datos y desarrollo de la investigación se utilizaron como instrumentos el cuestionario estructurado y el guion de entrevistas:

Cuestionario estructurado: estuvo conformado por preguntas cerradas con opciones de respuesta, dirigido a las mujeres trabajadoras, quienes tuvieron la posibilidad de leer previamente cada pregunta previo a consignar su respuesta de acuerdo a su criterio, lo que permitió la posibilidad de sistematizar la información para organizarla en tablas y gráficos para luego plantear el análisis e interpretación de los datos obtenidos, para la construcción de conocimientos acerca del problema.

Guion de entrevista: siguió una estructura de preguntas con el propósito de recabar sus opiniones, ideas, expectativas, experiencias, sugerencias, etc. sobre la figura del despido Ineficaz en cumplimiento del reintegro al lugar de trabajo garantizando la estabilidad laboral de la Mujer, encaminado a aplicarse en abogados en ejercicio profesional activo y especializados en esta rama de la jurisprudencia.

Cuando finalice la fase de recopilación de datos, se procesarán de acuerdo con los siguientes pasos:

- Recopilación, clasificación y tabulación de datos.
- Selección de datos.
- Análisis estadístico y crítico de los datos e información obtenida.
- Presentación de datos en tablas estadísticas.
- Resumen de las entrevistas.
- Análisis e interpretación de resultados.

Para resolver y analizar los datos de este estudio, se procede de la siguiente manera. Se utilizan cuestionarios para la recopilación de datos, los datos se revisan para garantizar que las preguntas se hayan formulado de manera clara y sistemática. El investigador

comienza detectando errores, eliminando y organizando las respuestas contrapuestas de la forma más clara posible para facilitar la tabulación, luego continúa elaborando cuadros estadísticos a partir de los resultados obtenidos, analizando e interpretando los resultados estadísticos con cada respuesta obtenida.

2.1.4. Recursos disponibles

Se denomina recursos a todos aquellos elementos que forman parte del proceso de investigación y además pueden utilizarse como medios, a efectos de alcanzar un fin determinado, de modo, que los elementos esenciales para el presente análisis son los siguientes:

Recursos humanos: en realidad es el talento humano y su contribución se aprecia la participación directa del investigador, puesto que es la persona que se encarga de la elaboración e investigación, con la intervención de quienes promueven la búsqueda de toda la información referente al tema de objeto de análisis, así como también conduce a apreciar la ineludible ayuda del tutor puesto que se ocupa del correcto cumplimiento de todo el proceso investigativo.

Identificación personal

José Miguel Quishpe Altamirano

1803206224

Investigador

Carrera de Derecho – FJCS – UTA

Denominación del tutor

Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza

1803454964

Doctor en jurisprudencia no equivalente a PHD (Universidad Técnica de Ambato)
Diploma Superior en Contratación Laboral (Uniandes) Especialista en Consultoría Jurídico Laboral (Uniandes) Magister en derecho laboral (Uniandes).

Recursos institucionales: dentro de los recursos institucionales quienes aportan con su infraestructura para obtener los recursos intangibles como el poder llegar al conocimiento podemos apreciar los siguientes:

Universidad Técnica de Ambato

Ministerio de Trabajo de Ambato

Ministerio de Salud Pública

Colegio de Abogados de Tungurahua

2.1.5. Población y muestra

La población está integrada por 50 mujeres vinculadas al ámbito laboral en estado de embarazo, posparto y periodo de lactancia del Hospital Regional Docente Ambato, además de 3 abogados de la ciudad de Ambato. Los involucrados en el presente estudio se registran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población

Unidades de observación	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres trabajadoras	100	98%
Abogados	2	2%
Total	102	100%

Fuente: Hospital Regional Docente Ambato. Quishpe (2022)

La población descrita, es adecuada y se ajusta a las necesidades de investigación, por ser una cantidad de personas manejable y permite obtener datos suficientes para entender el problema planteado, para proceder con los respectivos análisis e interpretaciones y generar conclusiones y recomendaciones correspondientes, por tal motivo, no es necesario la obtención de una muestra.

2.2. Métodos

En el desarrollo de la presente investigación se utilizan dos métodos que son importantes a lo largo del proceso, siendo así el método cuantitativo y cualitativo, sirven para dar un

mayor enfoque a las ciencias sociales y a las situaciones que se generan en el entorno social.

La presente investigación que tiene como temática “El despido Ineficaz y reintegro al lugar de trabajo de la mujer”, por lo cual, es de trascendental importancia analizar qué tipo de método de investigación se aplica, para ello se establece, un estudio de las ciencias sociales, de acuerdo con un enfoque mixto, es decir cuantitativo cualitativo. La metodología corresponde a los instrumentos que forman parte de la investigación, esto se debe, a que la correcta utilización de las técnicas dará mayor realce y validez a la misma, obteniendo resultados veraces y alcanzando los objetivos propuestos.

El método **analítico** de evaluación es importante porque valora los resultados de la investigación para una mejor comparación de los resultados. La investigación se enfoca en lo que observa para compararlo con los fundamentos teóricos. De esta forma, se analizó y estudió el despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo. Para que sea válido, el estudio tiene los mismos criterios en coherencia con la investigación, con las comparaciones y las pautas tomadas.

Respecto al método **deductivo**, tiene su origen en la inferencia de principios o en la sugerencia de datos empíricos y aplicación de varias reglas como las predicciones que deben ser verificadas en correspondencia con los eventos. Es útil para la presente investigación, toda vez que orienta a las conclusiones resultantes y se enfoca en las consistencias del problema al permitir replanteos pertinentes.

2.2.1 Enfoque

El **enfoque cuantitativo** en las ciencias sociales se da a través de un proceso en donde la información es recolectada y debe ser relacionada a las ideas o metas que tiene el investigador para el presente estudio sobre “El despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo”, amerita el uso de datos medibles, calculables, expresados en números, cantidades y modelos estadísticos en base a comparaciones, correlaciones y cruce de variables pertinentes.

Tiene un enfoque **cualitativo** porque también se guía por áreas o temas significativos de la investigación, sin embargo, en lugar de la claridad de las preguntas de investigación e hipótesis precederá al análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas.

2.2.2. Nivel o tipo de investigación

La investigación es de nivel descriptivo y establece que este tipo de análisis se relaciona con el proceso utilizado en el estudio para explicar y describir la importancia, los factores o causas que están siendo un eje central en la realidad.

Para el presente estudio la investigación descriptiva permite al investigador desarrollar las características primordiales e importantes de “El despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo” como objeto de la investigación, que puede ser analizadas profundamente para finalmente dar un resultado detallado en bases sólidas

La investigación utilizó técnicas de investigación científica como entrevista y encuesta, encaminadas a mujeres trabajadoras y abogados. Por lo tanto, la verificación de la información se realizó una vez completada la aplicación del cuestionario, se procedió de inmediato a revisar, identificar cualquier error u omisión, eliminar respuestas inconsistentes y al mismo tiempo verificar que todos los cuestionarios estén completos y que contienen información válida.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3. 1. Resultados de la encuesta dirigida a mujeres trabajadoras

3.1.1 El ordenamiento jurídico del despido ineficaz en la República del Ecuador

De acuerdo a los datos obtenidos la mayor cantidad de mujeres trabajadoras, su edad se ubica en un rango de 18 a 25 años, aunque no necesariamente corresponden a la mayoría, sin embargo, significa que se encuentran en los niveles bajos de edad, son damas jóvenes que están en la posibilidad de engendrar y proporcionar sus servicios a una empresa por varios años debido a que su juventud proporciona a la empresa su vigor, energía, eficacia, etc., lo que implica, que la mayoría de mujeres mantiene una relación de dependencia por cuanto recibe de manera indefinida, de un patrono una remuneración por sus servicios prestados.

Cabe mencionar que esta diferencia en la información recabada, decide la continuidad de las siguientes preguntas que integran el cuestionario, es decir, que la encuesta se trabajó con 51 mujeres que sí mantienen relación de dependencia, el sector al que pertenece el grupo de mujeres que integran el estudio, en que destacan como trabajadora doméstica y pública, sin embargo, aunque en pequeños porcentaje casi todos los sectores se encuentran representados, lo que implica que el tema de estudio corresponde a un análisis en estos aspectos fundamentales.

La opinión de las mujeres en la encuesta define que en su mayoría son pocas las veces que las mujeres en realidad reciben protección o cobertura por el sistema jurídico ecuatoriano en el desempeño de sus trabajos con el fin de garantizar sus derechos, sin embargo, las preguntas se orientan a develar la naturaleza de la responsabilidad jurídica con respecto a las mujeres embarazadas y a quienes se encuentran en el periodo de maternidad y lactancia.

Toda persona tiene derecho a trabajar. El derecho al trabajo es la base para una vida digna. Incluye la oportunidad de ganar una remuneración mediante un trabajo libremente elegido y/o aceptado en condiciones justas y satisfactorias; esto incluye disfrutar de un salario justo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional. El trabajo debe realizarse en condiciones seguras, saludables y no degradantes. Todos los empleadores deben proporcionar a sus empleados horas de trabajo razonable, descanso adecuado y vacaciones regulares pagadas.

Es importante señalar que los empleados tienen derecho a tratar entre sí y negociar colectivamente para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Pueden formar sindicatos o grupos nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen derecho a la huelga siempre y cuando se enmarque dentro del margen de la ley, es decir de acuerdo a la norma expresa en la CRE y leyes orgánicas. En ciertos casos, se han producido abusos por parte de empleadores y trabajadores en las relaciones laborales. Para detener estos abusos, se han considerado reformas a la legislación laboral que, junto con las leyes de derechos laborales y de trabajo doméstico, traerán a la palestra legal el despido ineficaz.

El Estado garantiza el respeto a los derechos reproductivos de los trabajadores, que incluye: eliminación de riesgos laborales que perjudiquen la salud reproductiva de los trabajadores, acceso a la vida laboral sin restricciones por embarazo o número de hijos, derechos de maternidad y lactancia, y derecho a licencia por paternidad. Este artículo continúa declarando que se prohíbe el despido de la mujer trabajadora, así como la discriminación relacionada con los deberes reproductivos.

El despido ineficaz es una garantía del trabajador que ampara lo denominado como grupos de atención prioritaria o vulnerables, como mujeres embarazadas y líderes sindicales. Con esta garantía, la ley les garantiza la estabilidad en el trabajo, la indemnización y el derecho a reincorporarse inmediatamente a sus funciones en caso de despido, porque debe regir el principio de estabilidad laboral y el principio de inamovilidad que los ampara.

El derecho al trabajo digno es reconocido como un derecho humano y contribuye a sustentar la seguridad social de quienes no pueden trabajar por enfermedad, algún tipo de invalidez, maternidad, accidente de trabajo, vejez u otras circunstancias. Los Estados deben implementar este derecho a través de medidas para proporcionar dinero en cualquier forma de protección que permita a las personas y familias adquirir al menos una atención médica modesta, vivienda y educación básica.

La idea del despido ineficaz se origina, desarrolla y consolida, en la discriminación, como idea grupal tampoco es una excepción, cuyo origen se puede encontrar en los prejuicios. El prejuicio es una opinión que es aceptada acrítica y pasivamente por la comunidad, las instituciones y el propio Estado. Este pensamiento u opinión se acepta sin discusión, con respeto o con temor, con tal fuerza que resiste toda refutación razonable. Cuando nos encontramos con errores, como los debidos a la ignorancia, son corregibles con mayor conocimiento, mientras que los prejuicios, que no admiten objeciones razonables, no lo son.

Hay muchas manifestaciones de despido ineficaz por prejuicios, como una visión cuantitativa distingue entre prejuicios individuales y colectivos. El primero resulta ser el menos dañino porque consiste en la superstición, la creencia en la mala suerte, el mal de ojo, etc. Sin embargo, los prejuicios colectivos son muy dañinos. Son la sociedad de nuestra sociedad y por lo tanto provocan conflicto entre ellos, que a su vez culmina en violencia, donde un grupo condena al otro, provocando incomprensión, rivalidad, hostilidad y burla. La principal consecuencia del prejuicio colectivo es la discriminación. La discriminación significa algo más que separación, es claramente una expresión valorativa peyorativa, por lo que es una discriminación injusta en el sentido de que los iguales no son tratados por igual.

En el ámbito laboral, los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres cobran aún más valor, ya que la desigualdad no se basa únicamente en el sexo o el género, sino también en la relación desigual entre trabajador y empleador, donde no existe la necesaria igualdad entre las partes para realizar una verdadera libertad de contratación, es un entorno

favorable, además de la existente desigualdad entre hombre y mujer frente a un sitio de trabajo. En este sistema, el trabajador está subordinado al patrono porque necesita los recursos económicos de su salario para su subsistencia, y si es un trabajador, la relación no solo implica una separación de poderes, sino que también deben tomarse las diferencias entre los sexos tomadas en cuenta.

Dado que los empleados pueden ser tanto hombres como mujeres, las diferencias de género deben ser legalmente reconocidas y tenidas en cuenta. Por ello, la mujer, en virtud de su condición biológica, a diferencia del hombre (diferencia natural), es la encargada de dar a luz a las futuras generaciones humanas. Sin embargo, la sociedad patriarcal ha desvalorizado este rol natural y lo ha utilizado en contra de la mujer a través de una diferenciación construida y desvalorizada (diferenciación artificial), otorgando una especie de tarea esclavizante en el ámbito social y desplazando a las mujeres embarazadas en el acceso al trabajo y al desempeño laboral a través de arbitrariedades como exigir pruebas de embarazo antes y durante el trabajo, salarios desiguales y muchas otras prácticas discriminatorias.

En el caso de la mujer trabajadora, la igualdad general tiene una designación especial como igualdad de género, que en el desempeño del trabajo se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres para disfrutar de sus derechos como trabajadores, teniendo en cuenta las características y necesidades especiales de cada uno. El género se refiere a las expectativas y suposiciones culturales sobre el comportamiento, las actitudes, las características personales y las capacidades físicas e intelectuales de hombres y mujeres, con base en una construcción social que identifica cada una de estas características como femeninas o masculinas. Como resultado, las nociones preconcebidas sobre los roles económicos, sociales y culturales de género impiden que hombres y mujeres compartan responsabilidades en el lugar de trabajo, ya que tareas laborales como secretarias o roles de servicio al cliente se asignan a mujeres y altos cargos administrativos como gerente o presidente dan a un hombre.

De esta manera, el principio de igualdad de género irradia en las relaciones laborales, transformando los derechos laborales generales en derechos especiales que toman en

cuenta las características especiales de las mujeres trabajadoras. En cuanto al trabajo o acceso al trabajo, éste consiste en el derecho a elegir o aceptar libremente el trabajo. Debe entenderse que el principio de igualdad incide directamente en la libertad de elección del trabajo en función de las convicciones personales y las diferencias de género, es decir, en principio no debe ser forzado y, en segundo lugar, debe ser preferentemente un trabajo que satisfaga necesidades y deseos personales sin discriminación.

Aunque el acceso al trabajo es un problema que se soluciona con las políticas públicas de cada estado, dada su realidad actual. A medida que el principio de igualdad y no discriminación evoluciona, avanza paulatinamente hasta convertirse en un derecho legalmente exigible, como se ve en el caso de Argentina antes mencionado. Los empleados tienen derecho a un trabajo digno, lo que significa remuneración y respeto a la integridad física y psíquica del trabajador, lo que significa al menos igualdad de remuneración, igualdad de salud y seguridad; Igualdad de trato y respeto e igualdad en otros lugares. Además de ser un estipendio suficiente para una vida digna, la igualdad de remuneración debe seguir el principio general de igual remuneración por igual trabajo. Todos los empleados tienen derecho al pago.

Entonces la influencia del principio de igualdad de género obliga a que este salario no sea discriminatorio además de digno, y su cuantía varía en función del género, el mismo salario por igual trabajo, si el trabajo no se paga en las mismas condiciones. Se produce un acto discriminatorio para trabajadores y trabajadoras, a menos que exista una base objetiva por la cual el derecho se transforme en el derecho a la igualdad de remuneración para proteger la igualdad de sexo del trabajador. Como grupo especial de empleados, las mujeres tienen derecho a medidas de seguridad interior que tengan en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres. Una medida encaminada a asegurar la integridad física de una mujer embarazada o madre reciente es apartarla de trabajos físicos que pongan en peligro el embarazo, como el transporte personal de objetos pesados.

El derecho al trabajo consiste también en la libertad negativa frente a la oposición de terceros que la modifican o la imposibilitan mediante acosos como el acoso sexual o el acoso laboral, cuyas víctimas son en su mayoría mujeres. Este derecho es de particular

importancia debido a que las mujeres embarazadas y las madres recientes tienen derecho a descansos especiales desde jornada reducida a breves pausas en la jornada para atender asuntos relacionados con la maternidad, como la lactancia. Si bien estos no son todos los derechos de las trabajadoras, son un buen ejemplo de cómo el principio de igualdad y no discriminación irradia derechos comunes para que hombres y mujeres tengan una visión que no invisibilice las necesidades especiales de las mujeres.

Por otra parte, el embarazo no puede ser un obstáculo para el acceso al trabajo, y mucho menos un motivo para interrumpirlo. La discriminación basada en el género puede basarse en tratar a las mujeres de manera diferente por razones biológicas, como negarse a contratar a mujeres porque quedan embarazadas, o en suposiciones estereotipadas, como relegar a las mujeres a trabajos de bajo nivel porque se percibe que no están dispuestas a dedicarse ellos mismos a su trabajo como lo hacen los hombres. Puede decirse que el mayor enemigo de la estabilidad laboral es la flexibilidad de la fuerza de trabajo, cuyo principal medio de ejecución es el despido basado en razones débiles o favorables al empleador que utiliza esta institución a su servicio.

En cuanto a la protección de este derecho, el mismo acuerdo establece que el trabajador tiene derecho a apelar la decisión de despido injustificado ante un órgano imparcial, como un juez. Esta institución tiene la facultad de investigar las causas de la terminación de la relación de trabajo y demás asuntos relacionados, y de decidir si el despido fue justificado.

Si bien las leyes protegen al trabajador del despido ineficaz, esta garantía cobra aún más importancia en el caso de las mujeres embarazadas, ya que sus ingresos dependen, entre otras cosas, de los derechos relacionados con la salud del feto. Por esta razón, teniendo en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y el niño, la licencia de maternidad incluye al menos seis semanas de licencia después del parto. Durante este período, el empleador no puede despedir a una mujer embarazada, la prohibición incluso se extiende por un período razonable después de que el trabajador se reincorpora al trabajo.

Además de los desafíos esperados relacionados con la generación de ingresos y el acceso igualitario a cualquier trabajo, un impacto más sutil y menos estudiado de la discriminación está relacionado con las condiciones de disponibilidad, especialmente de estabilidad laboral. El deterioro de las condiciones de trabajo se debe al creciente incumplimiento de los derechos de seguridad social, la existencia de contratos laborales inestables, la extensión excesiva de la jornada laboral, la ausencia de prestaciones sociales y el aumento de ofertas de trabajo mal remuneradas. El acceso al trabajo y recibir una compensación justa son dimensiones importantes en el análisis de género, sobre todo porque se trata de espacios donde la discriminación puede ser clara, por ejemplo, negar el trabajo por alguna razón de género, como el embarazo o con la condición de lograrlo pagar una empleada un salario diferenciado sin justificación.

Por otro lado, conseguir un trabajo estable puede conducir a una discriminación explícita, por ejemplo, al ofrecer un contrato de trabajo segregado por género, pero también a una discriminación implícita, donde el empleado elige una relación laboral de duración determinada o un tipo de contrato menos estabilidad, combina otras actividades y responsabilidades que surgen ya sea de los roles sociales de género, por ejemplo, el cuidado de niños o ancianos en el hogar o de las condiciones naturales, por ejemplo, la posibilidad de embarazo. Estos esfuerzos normativos e institucionales también incluyen esfuerzos que enfatizan la igualdad de las mujeres en el mercado laboral: por ejemplo, en salarios, contratación de mujeres para trabajo remunerado y condiciones laborales después del embarazo y la lactancia.

Tabla 2. *Resumen de los resultados del ordenamiento jurídico del despido ineficaz*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 15 a 18 años	10	10%
	De 18 a 25 años	31	31%
	De 25 a 35 años	28	28%
	De 45 a 55 años	16	16%
	De 55 años en adelante	15	15%
Relación de dependencia	Sí	51	51%
	No	49	49%
Sector de la producción	Agrario	3	6%
	Agrícola	1	2%
	Servicios	7	14%

	Empleada doméstica	21	41%
	Empleada pública	19	37%
	Jornalera	0	0%
Protección por las leyes en el Ecuador	Siempre	2	4%
	Casi siempre	12	24%
	A veces	33	65%
	Nunca	4	8%

Fuente: Encuesta – Quishpe (2022)

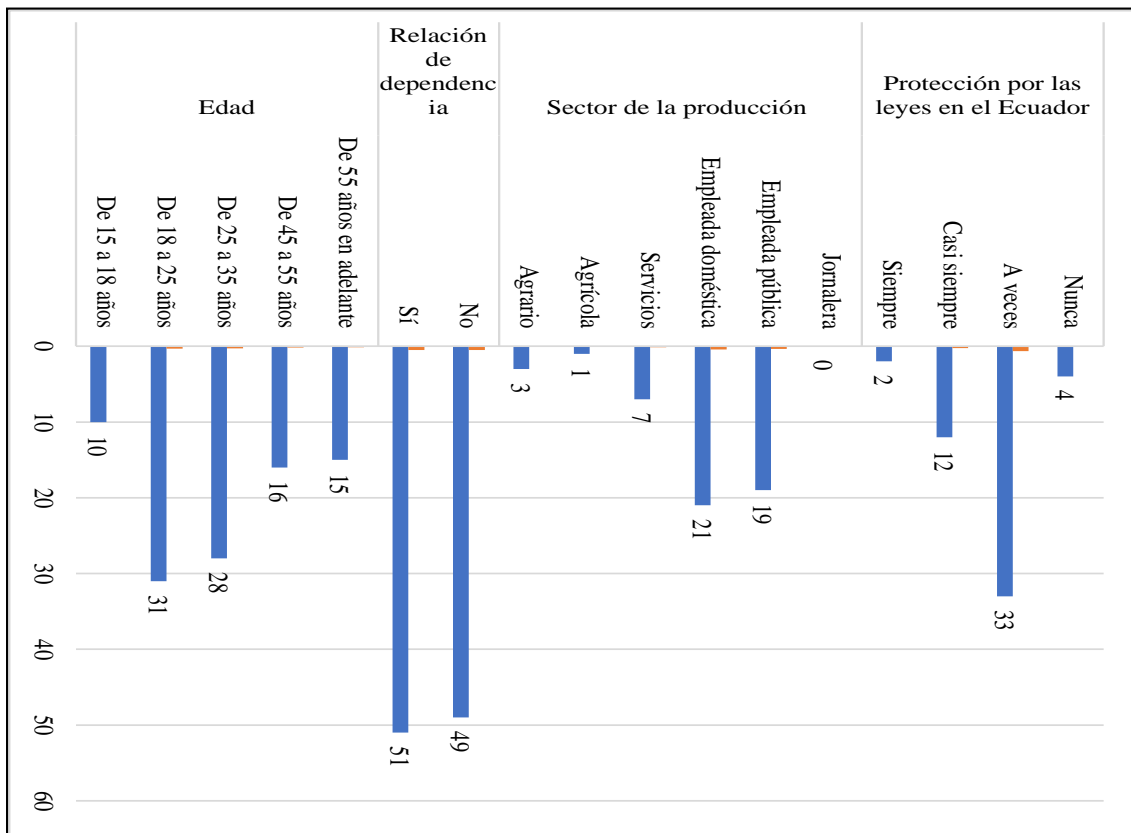


Gráfico 1. Resumen de los resultados del ordenamiento jurídico del despido ineficaz

3.1.2. El derecho de la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador

Se pregunta si conocen de un listado, cuál de las leyes protegen los derechos de la mujer en el Ecuador. De las mujeres encuestadas pocas manifiestan que, de todas leyes mencionadas en las opciones expuestas, protegen los derechos de la mujer laboralmente cuando mantiene una relación de dependencia. De todas las opciones expuestas llama la atención que hay quienes opinan con mucha seguridad que ninguna ley proporciona la

cobertura que requiere una mujer en estado de embarazo para garantizar sus derechos laborales.

En lo relacionado a cuando una mujer en estado de embarazo es separada de su puesto de trabajo sin causa justa por su empleador, en los resultados de la encuesta un amplio número de mujeres encuestadas opina que es la figura del despido ineficaz, sin embargo, este número de respuestas no representa la mayoría, aunque las otras opciones parecen ser correctas, todas las mujeres deben conocer cuando su empleador la despide por su estado de embarazo, maternidad o lactancia.

La figura del despido de una mujer embarazada es reconocida por la mayoría de las mujeres embarazadas como un despido ineficaz, eso significa, que las mujeres están conscientes de que este derecho es vulnerado por los empleadores y saben que corresponde a este tipo de despido identificado por la normativa jurídica como ineficaz, pese a que, en la pregunta anterior, puede darse lugar a confusión con situaciones similares que también son reconocidos por las leyes nacionales.

Para conocer cuando el estado de gestación de una mujer trabajadora dependiente se garantiza la estabilidad laboral, la mayoría opina que pocas veces una mujer recibe garantía en la estabilidad de su puesto de trabajo al encontrarse embarazada, es decir, que corre el riesgo de ser despedida por esta causa, lo que implica que sus derechos no son respetados pese a estar contemplados tanto en la legislatura nacional e internacional, pues existe la posibilidad de acudir a alguna forma de eludir esta responsabilidad por parte de los empleadores.

Ahora bien, todo derecho requiere de un mecanismo idóneo para su justiciabilidad, a partir de esta necesidad nace el derecho a una jurisdicción como autentico derecho subjetivo del ciudadano. Así nace la tutela judicial efectiva como derecho que permite acudir con un a pretensión jurídica ante los órganos jurisdiccionales del Estado y obtener una decisión motivada por su parte, en otras palabras, la facultad de requerir al Estado el servicio de administración de justicia. Sin embargo, más allá del derecho a una tutela judicial efectiva, existen casos en los que se requiere de un procedimiento especial pues se deben considerar

particularidades que los procedimientos generales no suelen tomar en cuenta. Esta premisa no era cumplida por el antiguo procedimiento laboral en caso de despido intempestivo de la mujer embarazada, pues al ser un procedimiento general, en él se ventilaban todas las cuestiones generales materia del litigio laboral como el pago de vacaciones no gozadas, liquidación de proporcionales de décimo tercera y cuarta remuneraciones, horas extras y demás asuntos generales que deben ser probados, lo cual distrae la atención del juez hacia esos elementos.

De tratarse el caso de un despido intempestivo, el juez además de tramitar todos los actos procesales generales, prestaba atención a la prueba del despido intempestivo y si además resultaba ser que la trabajadora despedida estaba embarazada, se procedía a imponer la indemnización adicional a modo de agravante del despido. En vista de esto el proceso laboral ordinario resulta demasiado abstracto para tutelar efectivamente el bien jurídico específico igualdad y no discriminación, lo que resultaba en la consideración de la condición de embarazo como incidente procesal, no el objeto mismo del litigio. Esto cambió con la introducción de la figura del despido ineficaz de la mujer en estado de embarazo o por su condición de madre, pues en este procedimiento el juez ve centrada su atención en la igualdad y no discriminación, por lo que está en capacidad de tomar medidas jurídicamente más sustanciales que una simple indemnización.

Al respecto mientras que la primera como instrumento general establece el derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, lo que se ha traducido en la figura garantía jurisdiccional denominada acción de amparo, tutela, acción de protección entre otras denominaciones que han adoptado las legislaciones nacionales de los diferentes países suscriptores de la Convención. Ahora bien, si es cierto que se necesita de un procedimiento especial, también debe considerarse que elementos deben ir inmersos en este procedimiento especial. Estos elementos se refieren a la necesidad de una tutela directa y eficaz del bien jurídico.

La primera se refiere a la tutela particular del bien jurídico objeto de la acción, en este caso la igualdad y no discriminación, es decir, que la atención del juez se centre en la protección exclusiva de este bien jurídico, sin distracciones, contrario al caso de un procedimiento laboral ordinario donde se discuten un sin número de cuestiones como las diversas liquidaciones, la existencia de un despido o no e inclusive la existencia misma de la relación laboral. Ahora en cuanto a la lo eficaz de la acción, este elemento es considerado como básico en las garantías jurisdiccionales que deben ser basarse en un procedimiento sencillo, rápido y eficaz, o también establecido como principio de celeridad.¹⁰⁸ Si bien en virtud de este principio el procedimiento debe ser ágil y sencillo, también es cierto que no se puede apresurar un procedimiento sin dar garantías de contradicción y tiempo suficiente para que el juez pueda inteligenciar el problema jurídico puesto a su conocimiento.

Es clara la intención de dar celeridad al proceso laboral, en vista de la importancia del bien jurídico tutelado, a tal punto que la protección de las medidas cautelares casi inmediatas, pasan a formar parte del procedimiento laboral de despido ineficaz. De igual manera se identifica irradiación en cuanto a la tutela directa y eficaz ya planteada para la acción de protección de acuerdo al artículo 88 de la Constitución ecuatoriana. Si bien el abuso de la celeridad puede traer consecuencias como tiempo insuficiente para el análisis del caso por parte del juez y que la parte demandada no goce de un tiempo razonable para preparar su defensa, es innegable que la búsqueda de celeridad denota la preocupación del legislador por tutelar un bien jurídico de gran importancia cuya vulneración es de relevancia constitucional, además de la especificidad en su protección reflejada en un proceso particular.

La estabilidad laboral es el elemento esencial del derecho del trabajo, al ser la principal garantía del trabajador para mantener su puesto de trabajo, por ende, su única fuente de ingresos permanente. Este elemento del derecho al trabajo ofrece al trabajador varias condiciones: a) continuidad del trabajo bajo presupuestos de estabilidad y certeza de permanecer por el mayor tiempo posible en el desempeño de sus funciones; y b) seguridad de permanecer en funciones aun cuando se presenten inconvenientes ordinarios y que las circunstancias que determinen la terminación de la relación contractual sean

excepcionales. La mayor amenaza de la estabilidad laboral es el despido injustificado, como herramienta del empleador para dar por terminada la relación contractual de manera unilateral, sorpresiva e infundada, sin ceñirse a una razón objetiva. En respuesta a esto la estabilidad busca los medios para impedir que el trabajador se vea despojado su trabajo sin que exista una causa que lo justifique.

La Ley de Justicia Laboral tiene una fuerte tendencia a reforzar el principio de estabilidad, lo cual es visible en la eliminación del contrato a plazo fijo como medida que garantiza la continuidad de la relación contractual y por ende la eliminación de la posibilidad de desahucio por parte del empleador, como garantía de seguridad para el trabajador. Las mencionadas medidas son efectos generales del principio de estabilidad. La estabilidad débil se mantiene en cuanto existe la indemnización por despido injustificado y consideraciones especiales cuando se trate de grupos vulnerables lo cual implica una sobre carga indemnizatoria, sin embargo, no deja de ser una simple indemnización, lo cual mantiene el esquema jurídico propuesto previo a la reforma.

En el caso de los procedimientos de despido ineficaz es de suma importancia el entender que la verdad a desentrañar es el material no la meramente formal, pues si bien es un procedimiento ordinario, su contenido es de una evidente relevancia constitucional, como ha dicho la Corte la discriminación es un tema de relevancia constitucional, por lo que el juez debe utilizar todos los medios necesarios para determinar si se trata de un acto discriminatorio o una diferenciación legítima. En el ámbito internacional, existen dos formas de distribuir la carga probatoria en materia laboral, una clásica de orden civil y una invertida.

La primera consiste en la capacidad de los órganos jurisdiccionales para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales. Las prácticas nacionales en el caso ecuatoriano apuntan a una visión clásica de derecho civil que imponen al demandante demostrar su pretensión. Pues pese a las muchas modificaciones que ha sufrido el ordenamiento laboral, la carga de la prueba es el elemento que menos variaciones ha sufrido, desde su separación del derecho civil.

También podría decirse que existe una tercera forma ecléctica de distribuir la carga probatoria, esta consiste en la reconocer que el aligeramiento de la carga de la prueba para el demandante en casos de discriminación no puede conducir a defender una generalización de la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, ni eximirle o exonerarle de toda carga probatoria. En función de esto el trabajador debe aportar indicios de que el despido fue en razón de una categoría discriminatoria. En el caso de entidades públicas demandadas por discriminación mediante una garantía constitucional serán siempre responsables de desacreditar las pretensiones del actor, caso contrario se entenderán como ciertas, lo que demuestra una clara inversión probatoria.

En el caso de particulares demandados mediante una garantía jurisdiccional, estos son mediante una acción de protección, la inversión probatoria solo se dará en casos de discriminación. En vista de lo expuesto, hasta el momento se podría señalar que la cultura jurídica ecuatoriana apunta a una visión clásica de la carga probatoria, por lo que recae en el demandante. En materia laboral el empleador suele tener acceso a la prueba en desmedro del trabajador, lo cual compele al principio de igualdad generar una distribución de la carga probatoria, en tanto que la inversión probatoria es necesaria en el caso de que el demandado sea el Estado mediante una garantía constitucional, en virtud de la diferencia de poderes ciudadano/Estado como sucede en el caso empleador/trabajador; inclusive en materia de garantías constitucionales se prevé una inversión probatoria incluso contra particulares cuando el caso sea referente a discriminación.

Si bien en un primer momento es evidente que la inversión probatoria es adecuada, incluso necesaria para las relaciones Estado/ciudadano, cabe analizar que sucede en las relaciones laborales entre particulares. La visión clásica simplemente no es procedente en relaciones laborales, pues conllevaría invisibilizar la relación jerárquica obreropatrono, pues esta visión asume la premisa civil de igualdad de poderes entre las partes. La visión electica por su parte parece promover una distribución equitativa de cargas probatorias, a lo que cabe preguntarse si realmente esta distribución es suficiente para equilibrar las relaciones de poder.

En este caso el empleador está obligado a dar un trato diferenciado pues si bien a la trabajadora embarazada o reciente madre, y si bien comparte de manera general condiciones similares a sus compañeros pues son todos trabajadores, la situación de embarazo constituye abiertamente una diferencia más relevante que las similitudes, en virtud de esto el empleador se ve obligado a omitir la configuración de la causal de visto de bueno mencionada. La ley de Justicia Laboral al diseccionar la tutela de la igualdad y no discriminación, permitiendo su procedencia solo en dos casos específicos, abrió la puerta a tres formas de tutelar el bien jurídico, una por vía constitucional mediante la acción de protección y otra vía ordinaria mediante la acción de despido ineficaz y la acción laboral general.

Por tanto, de ser discriminado un trabajador en función de ser dirigente sindical o estar embarazada o por sus labores de madre, debe acudir al juez ordinario; de ser el caso de que el trabajador sea discriminado en razón de la raza, étnica, género, sexo, edad, condición socio económica y demás circunstancias (categorías ordinarias) descritas en el artículo 11 de la Constitución ecuatoriana y en los tratados internacionales de derechos humanos e instrumentos interpretativos, deberá acudir al juez constitucional o al juez ordinario mediante una acción laboral general.

Se niega a las categorías ordinarias el acceso al derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo cual transforma a la dicha estabilidad como una prebenda exclusiva de las categorías privilegiadas. Producto de la estabilidad débil de la que son objeto, se ven en la necesidad de acudir al procedimiento laboral general para conseguir una indemnización por la discriminación. En el procedimiento judicial ordinario no se tutela la bien jurídica igualdad directamente, sino que los derechos laborales en general, contrario a lo que sucede en la acción por despido ineficaz donde la tutela de la igualdad es directa y eficaz. Por lo que se condena a las categorías ordinarias a una visión civilista en la tutela de su derecho de igualdad.

Si una persona perteneciente a una categoría ordinaria desea ver su igualdad tutelada debe acudir a la acción de protección, cuya naturaleza excepcional y subsidiaria hace más

pernicioso el acceso a la justicia en comparación a una acción por despido ineficaz, pues si bien puede acceder a la acción de protección que es una acción constitucional de tutela directa y eficaz de los derechos constitucionales, en la práctica ha resultado ser todo menos aquello. Por lo que se refiere a la sustantividad del procedimiento tanto la naturaleza como alcances en la protección de los procedimientos constitucional y ordinario esto es la acción laboral general y despido ineficaz son diferentes, lo cual agudiza aún más el problema. Mientras que la acción por despido ineficaz es de naturaleza legal, la acción de protección es constitucional. En vista de esto los procedimientos también difieren aun cuando por el proceso de irradiación son similares.

Finalmente, todo procedimiento finaliza con una sentencia motivada, sin embargo, la diferencia de los procedimientos también afecta el contenido y alcance de sus sentencias. Particularmente se torna este asunto en lo respectivo a la reparación integral. La convención Belém Do Pará hace un fuerte énfasis en la finalidad de modificar los patrones sociales que reproducen la discriminación. Si bien la acción por despido ineficaz contempla el reintegro como forma de restitución del derecho, sin embargo la reparación integral no es solo restitución, también es indemnización, consideraciones respecto al proyecto de vida, la satisfacción y las garantías de no-repetición.¹⁷⁴ En este escenario solo el juez constitucional puede ordenar la reparación integral que permitiría la modificación de patrones estereotipados y discriminatorios, por ejemplo mediante la obligación de disculpas públicas.

Tabla 3. *Resumen de los resultados del derecho a la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador*

Alternativas		Frecuencia	Porcentaje
Leyes que protegen los derechos de la mujer en el Ecuador	Constitución de la República del Ecuador	14	27%
	Convenios internacionales	3	6%
	Código del Trabajo	10	20%
	Leyes Orgánicas Laborales	4	8%
	Todas las anteriores	15	29%
	Ninguna Ley	5	10%
Mujer en estado de embarazo es separada de su puesto de trabajo sin causa justa	Despido intempestivo	15	29%
	Despido violento	5	10%
	Despido ineficaz	22	43%

	Despido injustificado	9	18%
Cuando una mujer embarazada es separada de su trabajo, es despido ineficaz	Sí	27	53%
	No	24	47%
En estado de gestación de trabajadora se garantiza estabilidad laboral	Siempre	7	14%
	Casi siempre	36	71%
	Nunca	8	16%

Fuente: Encuesta – Quishpe (2022)

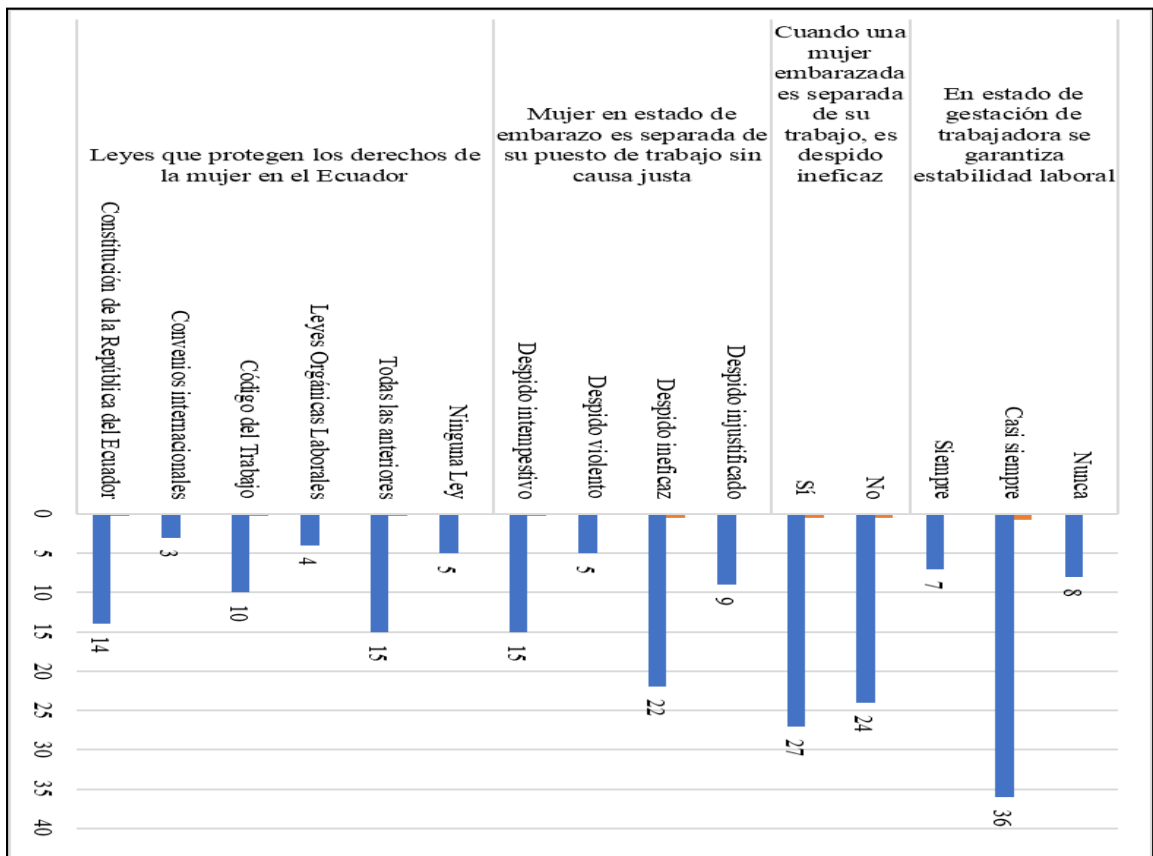


Gráfico 2. Resumen de los resultados del derecho a la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador

3.1.3. El despido Ineficaz y la garantía de la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador

Las mujeres encuestadas en su mayoría admiten que en caso de que sufrieran un despido ineficaz, no estarían dispuestas a reintegrarse a su puesto de trabajo, porque el ambiente laboral no sería el mismo, pocas opinan que porque sí porque se garantizan sus derechos, en todo caso, prefieren que les paguen en dinero y no volver a trabajar, las opciones diferentes a no volver o reintegrarse al trabajo y las prefieren antes que enfrentar al clima

o ambiente y recibir una compensación aunque no sea lo justo o que corresponde según la ley, en pocas palabras, resulta ser una salida aparentemente fácil, pero que no cubre lo que determina la ley.

La mayoría de las mujeres opinan que en caso de estar o haber pasado un embarazo en su trabajo, su empleador ha tomado represalias que se dirigen a separación del puesto de trabajo, lo que implica, que pese a las grandes posibilidades de que el empleador sume alguna represalia demasiado ofensiva, ante el retorno de las trabajadoras luego de su embarazo, asumen que no habría un clima de amenaza que genere incomodidad en las trabajadoras.

Un importante grupo de mujeres considera que, en el caso de ser reintegrado a su trabajo, luego de un despido su ambiente laboral sería malo. Lo que significa, que una amplia cantidad de mujeres encuestadas opinan el ambiente de trabajo no sería adecuado, lo que refuerza la idea de la pregunta anterior, si no es la actitud del empleador, existe la posibilidad de que sus compañeros tampoco crean un ambiente favorable, de modo, que es calificado como malo, con la consecuente decisión de optar por salidas fáciles o sencillas.

Más de la mitad de las mujeres encuestadas considera que nunca volvería regresar a trabajar, una vez que el juez ha determinado un despido ineficaz, el dinero que se le pagaría. Lo que significa, que la mayoría de las mujeres embarazadas encuestadas admite que la opción de recibir una compensación monetaria, aunque no sea justa es más sencillo que iniciar una reclamación por la vía legal que generalmente es considerada engorrosa, aun con la posibilidad de perder y quedarse sin nada no obstante la decisión del juez crea la esperanza de obtener algo justo por su trabajo.

Un gran número de mujeres encuestadas manifiesta que, si mujer embarazada y despedida debería volver a trabajar para cumplir con la garantía de la estabilidad laboral, expresan que no, porque es mejor recibir el dinero. La mayoría de las mujeres embarazadas

encuestadas manifiestan que al menos tendrían algo de dinero, frente a la posibilidad de volver y recibir malos tratos.

En consideración a lo expuesto, se han abordado los derechos y garantías de protección reconocidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano a favor de las mujeres embarazadas, en el sector público vinculadas al derecho laboral de servidores públicos; formas de vinculación laboral en el sector público; garantías jurisdiccionales de los derechos para tutelar la vigencia del derecho a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, en instituciones públicas; la subsanación de derechos por la corte constitucional; y finalmente los tipos de sentencia que emite la corte constitucional.

La protección de la trabajadora embarazada tiene connotaciones jurídicas. Así se ha manifestado en legislación y jurisprudencia en América Latina, a través de las decisiones judiciales que dirimen los conflictos que pueden ocurrir entre los sujetos del derecho del trabajo. En la Constitución de la República 2008, se han consolidado con mayor determinación, la protección de sus derechos laborales, cuyo ajuste normativo se evidencia en la normativa secundaria denominada la Ley Orgánica de Servicio Público en donde se tipifica cada uno de sus derechos y responsabilidades de forma específica para garantizar y dar cumplimiento al deber del Estado en cuanto a la igualdad que debe existir en la relación laboral entre el empleador y el trabajador u obrero.

Es necesario señalar las funciones que cumplen los servidores públicos, en especial, aquellas actividades laborales en las instituciones que son parte del Estado, comprendidas dentro de aquellas, las previstas acorde a lo establecido en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Servicio Público que establece dentro de su normativa los requisitos que deben de cumplirse para otorgarles el nombramiento de servidor público. Dentro de la contratación laboral del sector público, existe un tipo de contrato, denominado ocasional, por el cual el personal ocasional no deberá sobrepasar del 20% de los contratos suscritos dentro la institución pública, pero a pesar de que no otorga estabilidad para el trabajador ocasional, si genera el cumplimiento de cada uno de sus derechos como trabajadores.

Para exigir la materialización de sus derechos laborales, como primera acción, en el caso en estudio se interpuso una Acción de Protección, Garantía Jurisdiccional que tiene como objetivo amparar de manera directa y eficaz los derechos que se encuentran consagrados en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que mejor favorezcan a la dignidad humana. Sin embargo, para que sea efectiva dicha Acción, se debe cumplir con los requisitos que se encuentran tipificados en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en el artículo 40. Requisitos que, de acuerdo a la resolución emitida por la Segunda Sala en segunda instancia de lo penal, no reconoció y lo llevó a desestimar la causa. La accionante, en precautela de sus derechos planteó como último recurso la Acción Extraordinaria de Protección. Es por ello que la Corte Constitucional, como máximo Órgano de Justicia Constitucional, al resolver la acción planteada debe considerar si se vulneraron o no, los derechos constitucionales de la accionante en sentencia que fue emitida por los administradores de justicia de primer y segundo nivel.

En la actualidad, en diversas fuentes se admite que ha existido la participación de las mujeres en el mundo laboral, de manera especial en países avanzados, sin embargo, aún persiste la desigualdad salarial, derechos y condiciones laborales incumplidos, especialmente en países subdesarrollados. El Estado como guardián del cumplimiento de las normativas, debe garantizar que en los sectores públicos no haya vulneraciones de los derechos laborales de sus servidores, más aún si se trata de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, debido a que conforman parte del grupo de atención prioritaria, tal como lo tipifica el artículo 35 y 43 de la Constitución de la República, donde se las enmarca en este grupo de vulnerabilidad y se reconoce que no podrán ser discriminadas por su estado de gestación en el ámbito laboral. En correspondencia con lo indicado anteriormente en el artículo 332 en el cual se garantiza el acceso y su estabilidad laboral, sin ningún tipo de limitación por su condición, en su lugar de trabajo. Respetando sus derechos de maternidad y lactancia. Tipificando también en su segundo inciso la prohibición de su despido asociado a su estado de gestación.

A pesar de la brecha entre hombres y mujeres en el mundo laboral para el género femenino se han hecho nuevos reconocimientos, en las legislaciones nacionales tanto como internacionales en busca de la igualdad de género, sin embargo, la discriminación laboral en aquellas mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, aún persiste; al respecto, en referencia a la estabilidad laboral manifiesta que los derechos laborales protegen más un trabajo libre de discriminación y explotación, en lugar de tener un trabajo estable; ya que la estabilidad laboral es un principio que los estados garantizan. Varios instrumentos internacionales han sido ratificados por países americanos, en busca de proteger los derechos laborales y sociales en que se le impone al estado la obligación de proteger la condición económica, mental y física de todas las personas que presentan una debilidad con relación a los demás.

En relación a los derechos reconocidos a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, correlativamente en grado igual de importancia tenemos los derechos para la protección del Interés superior del niño como lo consagra la Constitución y El Código de la Niñez y Adolescencia, se establece que se debe garantizar el respeto de sus derechos en un ambiente adecuado, y en caso en que se violente este principio se lo determinará como un acto discriminatorio que vulnere los derechos de los menores, ya que se los ampara desde su concepción, lo que se liga mucho doctrinalmente con el principio de idoneidad, ya que permite que toda decisión que sea adoptada por el juez, se encuentre desarrollada para proteger el principio que pese mas según la legislación pertinente.

Existe una garantía especial para las mujeres trabajadoras que se encuentren embarazadas, esta es la prohibición de despedirlas por su condición de gestación, ya que si la institución da por terminado el contrato laboral esto le generará efectos psicológicos negativos, debido al atentado que sufre no solo a ella, sino también a su familia, vulnerando también el principio de tener una vida digna. Es necesario que se le garantice su estabilidad laboral, la seguridad de que conservará su lugar de trabajo, y así poder satisfacer sus necesidades, sin embargo, toda persona, por el simple hecho de ser, tiene virtudes reconocidas por las sociedades modernas en garantizarles sus derechos fundamentales, para servirle a la sociedad y ser parte de ella.

El derecho laboral en el Ecuador, presenta diversas anomalías en cuanto a los derechos de los trabajadores, a pesar de que ciertos gremios se reúnen para manifestar su inconformidad y así puedan ser respetados, porque consideran que no tienen contemplaciones de ciertos aspectos relevantes en los instrumentos como la Ley Orgánica de Justicia Laboral, la Ley Orgánica de Servicio Público y demás normativas, aunque en comparación con los años anteriores, en la actualidad existen más preceptos jurídicos que los protegen, en especial la estabilidad laboral. El sinónimo de la palabra estabilidad, es equilibrio, es decir, debe existir un sistema de contrapesos, en el que se busca la igualdad para ambos lados, y esto se ve ejemplado cuando el empleador deberá garantizar el trabajo y una remuneración digna, mientras que el trabajador debe hacer un trabajo leal y continuo en sus horas laborales.

Es por esto que se ha dado la creación de disposiciones sustantivas en materia laboral para que se ampare y proteja a los que realizan este tipo de actividad humana, cuya función es ejercer su fuerza de trabajo ya sea física o intelectual para que le sean remunerados y puedan subsistir y satisfacer sus necesidades, en la cual surge la intervención por parte del Estado para ampararse frente a normativas jurídicas que no atenten o violenten sus derechos. Teniendo el empleador público, el deber del Estado de hacer cumplir la normativa, debido a que la misma Constitución en el artículo 11 expresa que todos somos iguales ante la ley y gozará de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Por lo que tanto el empleador y el trabajador deberían formar una relación laboral que no perjudique el uno al otro; sin embargo, la manifestación del actuar del Estado responde a decisiones políticas. La manifestación de las constituciones, tienen su impacto en el fenómeno cultural, es decir, la norma se aplica y se interpreta por decisiones políticas, por lo cual su contenido material no es necesario, sin embargo, su contenido de principios y derechos, no es algo que se proteja como autoevidente, sino que resulta de un proceso histórico.

El nacimiento de las garantías jurisdiccionales, surge por medio del derecho constitucional, apareciendo en la Constitución ecuatoriana en el año de 1998, a pesar de que no existían todas las garantías constitucionales que se encuentran plasmadas en la

actualidad a través de la Constitución del 2008. Cabe recalcar con ello que el poder de la Constitución, es significativa con el principio o idea de supremacía constitucional, ya que, si la Constitución no es tomada y aplicada por el juez, es inútil considerarla como norma superior con relación a las demás. Los principios en esta materia son las claves que beneficiarán a las madres trabajadoras, es decir, es indispensable buscar un camino que permita mejorar la condición de vida de este grupo de atención prioritaria.

Las garantías Jurisdiccionales se encuentran consagradas en la Constitución de la República del Ecuador y su desarrollo en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales de los Derechos y Control Constitucional, en donde se especifica la utilización correcta de estos instrumentos jurídicos, sus definiciones y además los requisitos que se tienen que cumplir para que sea declarada procedente dicha garantía. Son consideradas como herramientas normativas para la aplicabilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y para que sean ejercidas en cualquier circunstancia en que se encuentren vulnerados o transgredidos tales derechos, por lo que estas actuarán de manera eficaz y rápida para garantizar a través de sus acciones el amparo del mismo.

Teniendo como finalidad, que todas las actividades realizadas por las personas se basen en la adecuación del derecho y en la búsqueda de la equidad en cuanto a la justicia, para brindar protección a los derechos que se encuentran plasmados en nuestra Constitución, normativas, reglamentos y demás ordenanzas; o para la mitigación o reparación del 28 derecho estipulado, desde este punto de vista, existen normas con relación al derecho al trabajo y las necesidades que tiene la administración pública que si son susceptibles de ser resueltas por la vía judicial. Todas las garantías jurisdiccionales tienen normas comunes y establecen entre ellas las más importantes para este procedimiento, que deberá ser rápido sencillo y eficaz; de igual forma serán hábiles todos los días y las horas; no será necesario el patrocinio de un abogado para proponer la acción, la apelación, entre otras.

En este contexto, la estabilidad laboral de la mujer en período de lactancia está en constante disputa dentro de la legislación ecuatoriana; la misma que ha generado cambios en pro de la mujer. Sin embargo, aún está en debate la eficacia de la aplicación de dichos

derechos y sobre todo la responsabilidad social que debe tener el empleador con sus trabajadores y trabajadoras. La situación de vulnerabilidad y riesgo son los principales factores que influyen para que las mujeres tengan una protección especial. No obstante, no todas las situaciones son iguales y Romo aseguró que la aplicación de la normativa puede ser perjudicial en ciertos sectores sociales porque la falta de recursos económicos limita el tipo de cuidados que recibe la mujer y el recién nacido. Del mismo modo, destacó la importancia del principio de progresividad con respecto a los avances de las normas y leyes ecuatorianas; y el principio de no regresividad, es decir, dichos avances no podrán ser eliminados.

En consecuencia, podemos decir que nuestra constitución es garantista, protege los derechos de las mujeres como lo estipula la constitución, también ésta evitará las desigualdades y se encargará de regular cualquier forma de discriminación que sufran las mujeres trabajadoras garantizando sus derechos en un amplio contexto, pero al hablar del código de trabajo el cual tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales encontramos que se les brinda derechos y protección a las mujeres embarazadas dejando de lado a las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia, produciéndose un despido intempestivo al no ser mencionada explícitamente en la ley, vulnerándose el principio constitucional del interés superior del menos así como los derechos que tiene la madre.

Tabla 4. Resultados del despido ineficaz y la garantía de la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Estaría dispuesta a reintegrarse a su puesto de trabajo	Sí, porque sé que me garantizan mis derechos	19	37%
	No, porque el ambiente laboral no sería el mismo	24	47%
	Prefiero que me paguen en dinero y no volver a trabajar	8	16%
Su empleador ha tomado represalias que dirijan a separación del puesto	Sí, demasiado ofensivas	11	22%
	Sí, pero poco ofensivas	11	22%
	Sí, con gestos de odio	2	4%
	No	27	53%
Ambiente laboral en caso de ser reintegrado al trabajo	Muy bueno	3	6%
	Bueno	17	33%
	Malo	24	47%
	Pésimo	7	14%
El dinero a pagarse garantizaría su estabilidad laboral	Siempre	3	6%
	A veces	26	51%
	Nunca	22	43%
Volver a trabajar para cumplir con la garantía de estabilidad laboral	Sí, porque tendría un ingreso económico	8	16%
	No, porque es mejor recibir el dinero	20	39%
	Sí, porque es preferible soportar malos tratos que estar desempleada	10	20%
	No, porque el ambiente no sería el adecuado	13	25%

Fuente: Encuesta – Quishpe (2022)

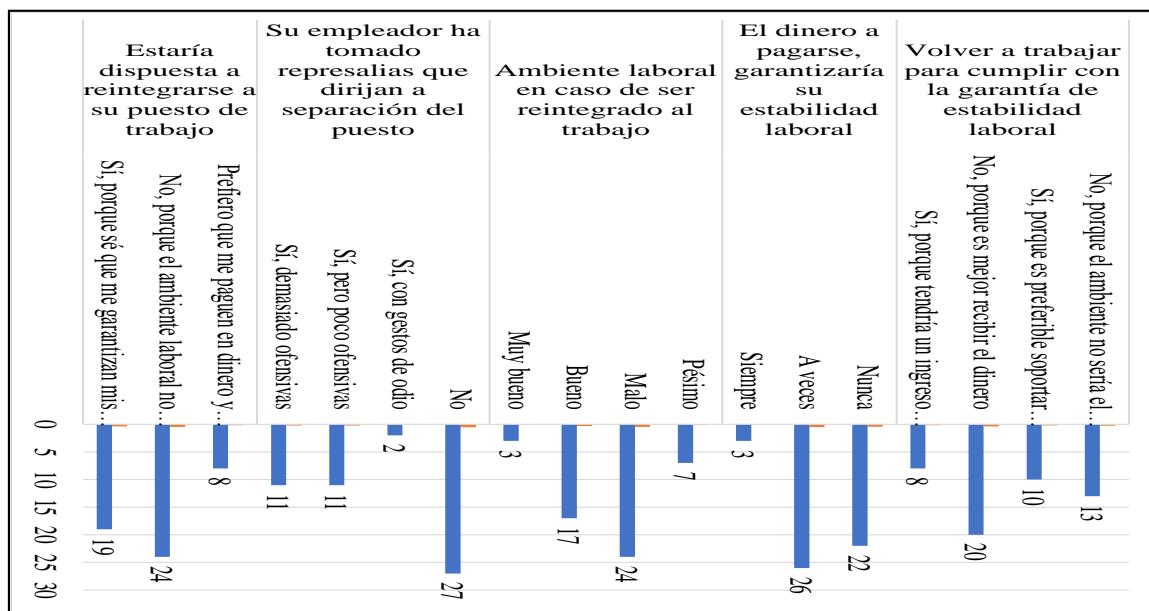


Gráfico 3. Resultados del despido ineficaz y la garantía de la estabilidad laboral de la mujer en Ecuador

Tabla 5. Resumen general de los resultados de la encuesta a mujeres trabajadoras

Preguntas	Valores de respuestas					
1. ¿Cuál es su edad?	10%	31%	28%	16%	15%	
2. ¿Usted trabaja en relación de dependencia?	51%	49%				
3. En caso de trabajar en relación de dependencia. ¿En qué sector de la producción labora usted?	6%	2%	14%	41%	37%	0%
4. ¿Considera usted si las mujeres en el ámbito laboral tienen protección por las leyes en el Ecuador?	4%	24%	65%	8%		
5. ¿Conoce usted cuál de las siguientes leyes protegen los derechos de la mujer en el Ecuador?	27%	6%	20%	8%	29%	10%
6. Cuando una mujer en estado de embarazo es separada de su puesto de trabajo sin causa justa por su empleador, se conoce como:	29%	10%	43%	18%		
7. ¿Usted en su ámbito laboral, conoce que, si una mujer en estado de embarazo es separada del puesto de trabajo, es considerado despido ineficaz?	27%	24%				
8. ¿Cree usted que en el estado de gestación de una mujer trabajadora dependiente se garantiza la estabilidad laboral?	14%	71%	16%			
9. ¿En caso de que usted sufriera un despido ineficaz, estaría dispuesta a reintegrarse a su puesto de trabajo?	37%	47%	16%			
10. ¿Usted en caso de estar o haber pasado un embarazo en su trabajo, su empleador ha tomado represalias que dirijan a separación de su puesto de trabajo?	22%	22%	3%	53%		
11. Considera usted que, en el caso de ser reintegrado a su trabajo, luego de un despido su ambiente laboral sería:	6%	33%	47%	14%		
12. ¿Conoce usted que, si no desea regresar a trabajar, una vez que el juez ha determinado un despido ineficaz, el dinero que se le pagaría, garantizaría su estabilidad laboral?	6%	51%	43%			
13. ¿Considera usted que toda mujer embarazada y despedida debería volver a trabajar para cumplir con la garantía de la estabilidad laboral?	16%	39%	20%	25%		

Fuente: Encuesta – Quishpe (2022)

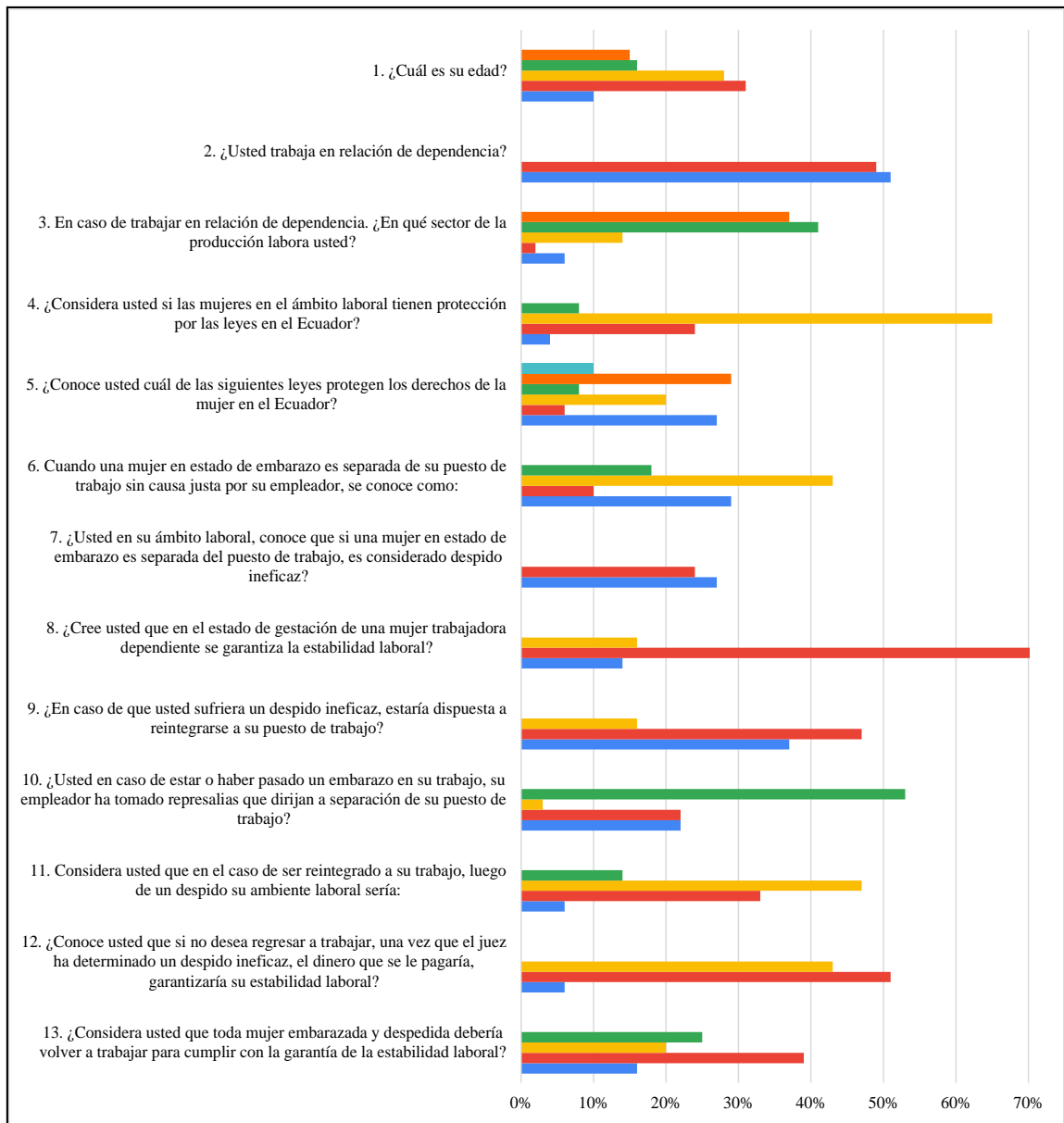


Gráfico 4. Resumen general de los resultados de la encuesta a mujeres trabajadoras

3.2. Resultados de la entrevista dirigida a profesionales del Derecho

Pregunta 1. En base a su conocimiento en materia laboral ¿Considera que la normativa vigente garantiza una estabilidad laboral a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez que han recibido amenazas de despido ineficaz?

Abogado 1: la legislación en materia laboral fue creada para que la mujer no sea víctima de un despido por parte del patrono sin una causa justa. De modo que el espíritu de las

leyes, no se concentran en proteger únicamente a la mujer embarazada sino también al niño que está por nacer.

Abogado 2: el estado a través de la legislación trata de garantizar el derecho de los ciudadanos, sin embargo, por la costumbre o por malos hábitos, los empleadores buscan la forma de lograr su incumplimiento, por más que la ley haga esfuerzos por subsanar estos vacíos encuentran la manera de no cumplir con estas leyes. La ley garantiza el cumplimiento de la estabilidad laboral, pero, existe el comportamiento de los empleadores que como individuos sea el correcto.

Pregunta 2. ¿Dentro de su experiencia, en la aplicación de justicia, en los casos de despido ineficaz se cumple la finalidad de la ley, entendiendo que la finalidad no es una sanción pecuniaria hacia el empleador, sino lograr una estabilidad laboral para la trabajadora?

Abogado 1: muchas personas abusan de la norma para obtener beneficios económicos personales, para exigir compensaciones y pedir la sanción, cuando en realidad la normativa fue creada para proteger a la mujer embarazada y asegurar su estabilidad laboral. En cuyo caso el juez le presenta dos opciones; por un lado, volver a trabajar o recibir una compensación económica.

Abogado 2: las formalidades no deberían ser un impedimento para que se realice el objetivo de la ley que es la Justicia, para alcanzar esto, ambas partes deben cumplir con las normas que establecen el procedimiento, uno de los problemas, en la estabilidad de las mujeres embarazadas, es que no existe un reglamento que indique esto fielmente, para aclarar estos pequeños vacíos en la aplicación de la justicia, para este grupo que es doblemente vulnerable, tanto como mujer, sino también como madre.

Pregunta 3. ¿De acuerdo con su criterio como jurista, los artículos que recoge la figura del despido ineficaz en nuestra legislación expresan de manera clara sin dejar vacíos, las garantías que goza la mujer en estado de gravidez, permitiendo la correcta interpretación y aplicación de los derechos laborales en beneficio de la mujer trabajadora?

Abogado 1: la normativa se encarga de garantizar la estabilidad laboral de la mujer así como su salud y del niño que va a nacer, en todo caso el empleador debe crear un ambiente digno, con la asignación de labores que estén acorde a su condición, no se le debe exigir la realización de una labor que implique un esfuerzo ponga en riesgo su salud ni la de su hijo en formación. Si la mujer, en el tiempo que indica la norma no reclama, se entiende que aceptó su nuevo trabajo.

Abogado 2: por más que el estado trate de proteger estos derechos si la persona afectada no activa el órgano de justicia para el cumplimiento, no se puede aplicar la ley, que por miedo o agotamiento en el proceso judicial las personas dejan pasar y es un aspecto que debe ser subsanado.

Pregunta 4. ¿Considera usted que la normativa actual debería incorporar o reformar algún aspecto, en cuanto al tema del despido ineficaz?

Abogado 1: las adecuaciones de la normativa deben orientarse no solo en beneficiar al trabajador sino también al patrono, porque existen casos de abuso del derecho. Es así, que la mujer embarazada no debe abusar de su condición para exigir actos ilegales en procura de garantizar su estabilidad laboral. En todo caso, es posible que la trabajadora busque estabilidad laboral o beneficiarse económicamente. De modo, que es menester incluir dentro del articulado, una sanción para la persona que abusa de este derecho, sin tener razón ni que reúna los requisitos de dicha norma.

Abogado 2: es necesario que se subsanen esos pequeños vacíos que puedan existir, que en realidad, son más aspectos de tipo procedimental, en el que intervenga el Ministerio de Relaciones Laborales para su regulación, la debida notificación al empleador, ya que muchos patronos desconocen que sus empleadas están embarazadas y se generan vistos buenos aduciendo que no sabían de los embarazos que requiere ser modificado y subsanado.

3.3 Discusión de resultados

En la encuesta, dentro del ordenamiento jurídico del despido ineficaz en la República del Ecuador, la mayor cantidad de mujeres trabajadoras, se ubican en un rango de 18 a 25

años, significa que son damas jóvenes que están en la posibilidad y proporcionar sus servicios por varios años, su juventud proporciona a la empresa su vigor, energía, eficacia, etc. Se trabajó con 51 mujeres que sí mantienen relación de dependencia, el sector al que pertenece el grupo que integra el estudio, destaca como trabajadora doméstica y empleada pública, implica que el estudio corresponde en estos aspectos fundamentales. La encuesta define que en su mayoría son pocas veces que las mujeres reciben protección o cobertura por el sistema jurídico ecuatoriano en el desempeño de sus trabajos para garantizar sus derechos, para develar la naturaleza de la responsabilidad jurídica con respecto a mujeres embarazadas y a quienes se encuentran en periodo de maternidad y lactancia.

Martínez y Peña (2021) plantean que por la cantidad de pruebas presentadas en la Inspección del Trabajo y en la Corte Provincial de El Oro de denuncias y demandas por despido ineficaz, muchas de estas denuncias van a juicio, y porque en ocasiones algunas partes han estado enfrentadas, se aclara que hubo vulnerabilidades en este tipo de terminación por lo menos durante los últimos 4 años. En los años reseñados y en la actualidad, cuando el despido ineficaz sea un procedimiento expedito, el trabajador deberá presentar una reclamación dentro de los 30 días como máximo de producido el despido; esto ofrece ventajas y desventajas para el empleado, ya que puede llevar poco tiempo reunir pruebas para un caso. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional debería haber ofrecido y debe ofrecer la debida cooperación en la notificación a sus empleadores de este tipo de despido, para que quede constancia de que el empleador tiene pleno conocimiento de ello. Se deberían haber organizado talleres de formación e información para aquellos empleados que están siendo investigados en casos de despido.

En cuanto al derecho de la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador, pocas manifiestan que, de todas leyes, protegen los derechos de la mujer laboralmente cuando mantiene una relación de dependencia. Cuando una mujer en estado de embarazo es separada de su puesto de trabajo sin causa justa por su empleador, un amplio número de mujeres encuestadas reconoce que es la figura del despido ineficaz. La figura del despido de una mujer embarazada es reconocida por la mayoría de las mujeres embarazadas como un despido ineficaz, eso significa, que las mujeres están conscientes de que este derecho es

vulnerado por los empleadores. El estado de gestación de una mujer trabajadora dependiente se garantiza la estabilidad laboral, la mayoría opina que pocas veces una mujer la recibe, es decir, que corre el riesgo de ser despedida por esta causa, lo que implica que sus derechos no son respetados pese a estar contemplados en la legislatura nacional e internacional.

Además, Piñas, Viteri y Álvarez (2021) manifiestan que, con la estabilidad laboral, los trabajadores pueden obtener un trabajo permanente y así garantizar un ingreso económico que les permita a ellos y a sus familias satisfacer sus necesidades, la igualdad jurídica surge en un marco internacional y prohíbe cualquier forma de discriminación. Toda persona tiene derecho a trabajar. El derecho al trabajo es la base para una vida digna, incluye la oportunidad de ganarse la vida con un trabajo libremente elegido y aceptado en condiciones justas y satisfactorias; esto incluye disfrutar de un salario justo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional. De tal manera que el hecho de estar embarazada no significa que una mujer deba dejar su trabajo, ni que no pueda trabajar, pues en varias ocasiones se ha escuchado que las mujeres han trabajado días antes de dar a luz.

En el despido Ineficaz y la garantía de la estabilidad laboral de la mujer en el Ecuador, la mayoría admiten que en caso de que sufrieran un despido ineficaz, no estarían dispuestas a reintegrarse a su puesto de trabajo, porque el ambiente laboral no sería el mismo, prefieren que les paguen en dinero y no volver a trabajar. En caso de estar o haber pasado un embarazo en su trabajo, su empleador ha tomado represalias demasiado ofensivas que se dirigen a separación del puesto de trabajo, ante el retorno de las trabajadoras luego de su embarazo. En el caso de ser reintegrado a su trabajo, luego de un despido su ambiente laboral sería malo. Lo que significa, que el ambiente de trabajo no sería adecuado, si no es la actitud del empleador, existe la posibilidad de que sus compañeros tampoco crean un ambiente favorable. Admiten que nunca volverían a trabajar, una vez que el juez ha determinado un despido ineficaz y optarían por el dinero que se le pagaría. Finalmente, si mujer embarazada y despedida debería volver a trabajar para cumplir con la garantía de la estabilidad laboral, expresan que no, porque es mejor recibir el dinero.

Aguilar (2016) afirma que siempre y cuando la salud de la madre y el feto haya sido suficientemente vigilada y el ambiente de trabajo sea bueno, es decir, no esté en contacto con sustancias tóxicas, que por supuesto pueden afectar el desarrollo del bebé o incluso provocar un aborto; y que no consista en tareas que supongan demasiado trabajo para la mujer embarazada. Además, se ha establecido que, si el embarazo es saludable y no existen desventajas en el ambiente de trabajo, es decir, no hay peligro al que pueda estar expuesta la gestante, no hay razón para que la gestante no se quede sin trabajo estaba laborando en su lugar correspondiente. El estado ecuatoriano ha implementado medidas de protección para las mujeres embarazadas, las mismas que están contenidas en varios decretos, uno de los cuales, el artículo 35 de la constitución vigente.

En base a las entrevistas en materia laboral, dentro de la normativa vigente garantiza, los abogados, opinan que una estabilidad laboral a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez que han recibido amenazas de despido ineficaz, la legislación fue creada para que la mujer no sea víctima de un despido por parte del patrono sin una causa justa. El espíritu de las leyes, no se concentran en proteger únicamente a la mujer embarazada sino también al niño que está por nacer. Además, por la costumbre o por malos hábitos, los empleadores buscan la forma de lograr su incumplimiento, por más que la ley haga esfuerzos por subsanar estos vacíos encuentran la manera de no cumplir con estas leyes.

En tal virtud, Vásquez (2016) considera que el problema de la flexibilidad laboral lo vive la clase trabajadora, esto no es responsabilidad total del empleador, debido a que nuestro país actualmente tiene una situación laboral alarmante y es casi imposible crear empleos completamente permanentes, por lo que se reemplaza la estabilidad por la flexibilidad del empleado, este cambio le permite al empleado satisfacer sus posibles necesidades sin tener tranquilidad en el futuro. Al hablar de esta prerrogativa de la mujer embarazada, si bien la mencionada estabilidad no es una garantía total, pues en ocasiones se ve afectada por despidos injustificados de tal manera que el empleador ve como una pérdida o desventaja

mantener a una mujer embarazada en su grupo de trabajo, aun cuando estos casos son revelados, son sometidos a una justicia ineficaz.

En la aplicación de justicia, en los casos de despido ineficaz en el cumplimiento de la finalidad de la ley, entendiendo que la finalidad no es una sanción pecuniaria hacia el empleador, sino lograr una estabilidad laboral para la trabajadora, el abogado opina, que muchas personas abusan de la norma para obtener beneficios económicos personales, para exigir compensaciones y pedir la sanción. Las formalidades no deberían ser un impedimento para que se realice el objetivo de la ley que es la justicia, uno de los problemas, en la estabilidad de las mujeres embarazadas, es que no existe un reglamento que indique esto fielmente.

Así, Albuquerque (2018) considera que esta protección a las trabajadoras no busca proteger su seguridad económica, por el contrario, solo busca que no exista discriminación que conduzca al despido, que no se debe al desempeño de la trabajadora, sino al trabajo realizado en condiciones especiales para estos empleados. Sin embargo, dentro de la estabilidad absoluta que protege a las mujeres embarazadas, surge otro problema, a saber, que la estabilidad absoluta otorga una especie de licencia de maternidad que es vista como una pérdida para los empleadores que no están preparados para atender las necesidades de las mujeres. un estado de embarazo en el que a menudo se producen despidos que, aunque hayan sido exigidos una vez, se tratan como indemnizables con una indemnización, que en gran parte tiene como objetivo reparar el daño, esto no ayuda al trabajador a mantener un trabajo y por su condición, es difícil encontrar un nuevo trabajo.

En los artículos que recoge la figura del despido ineficaz en nuestra legislación expresan de manera clara sin dejar vacíos, las garantías que goza la mujer en estado de gravidez, permitiendo la correcta interpretación y aplicación de los derechos laborales en beneficio de la mujer trabajadora. La normativa se encarga de garantizar la estabilidad laboral de la mujer, así como su salud y la del niño que nacerá, el empleador debe crear un ambiente digno. Por más que el estado trate de proteger estos derechos si la persona afectada no

activa el órgano de justicia para el cumplimiento, no se puede aplicar la ley. La normativa actual debe incorporar o reformar algún aspecto, en cuanto al despido ineficaz, las adecuaciones de la normativa deben orientarse no solo en beneficiar al trabajador sino también al patrono, porque existen casos de abuso del derecho. Es necesario que se subsanen esos pequeños vacíos que puedan existir, que en realidad, son más aspectos de tipo procedimental, en el que intervenga el Ministerio de Relaciones Laborales para su regulación.

El despido ineficaz es según Alcívar y Vargas (2018) es una figura jurídica que afecta los derechos esenciales del trabajador, el cual debe continuar siendo revisado en nuestra legislación ecuatoriana vigente y debe analizarse la aplicación del otro régimen de terminación de empleo, proponiendo un despido regulado, que por lo tanto la estructura permita para un mejor respeto de los derechos humanos de los empleados. Los efectos del sistema de despido anticipado son evidentes y se manifiestan en: la impunidad laboral que afecta a decenas de miles de trabajadores; el derecho administrativo del Ministerio del Trabajo, dejándolo sin efecto; la tarea legal por la aplicación parcial de la tutela efectiva del artículo 75 de la Carta Magna y los costos económicos ocasionados por la carga procesal desproporcionada; y violación de dichos derechos constitucionales.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

- La identificación del ordenamiento jurídico del despido ineficaz en la República del Ecuador, determina que como tal desde su vigencia en el año 2015, es una figura jurídica por la cual el Estado pretende amparar en especial a las mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, puesto que en el Ecuador, dentro del ámbito laboral, la mujer sigue siendo víctima de discriminación y de abuso por parte de sus patronos, que a pesar de la norma existente, esta no es suficiente para regular las conductas habituales quienes a través de subterfugios logran terminar la relación laboral a través de escuetas compensaciones y finiquitos.
- La contrastación del Derecho de la Estabilidad Laboral de la Mujer en el Ecuador, se realizó mediante una encuesta, en que la opinión de las mujeres define en su mayoría, que son pocas las veces que las mujeres reciben protección o cobertura por el sistema jurídico ecuatoriano en el desempeño de sus trabajos con el fin de garantizar sus derechos sin embargo, cuando tienen la opción de reclamar sus derechos ante los organismos pertinentes o aceptar una compensación económica, prefieren lo segundo, pues consideran que el ambiente de trabajo ya nos sería el mismo, tanto por las posibles represalias del empleador, como por parte de su compañeros.
- Con el fin de determinar si el despido ineficaz garantiza la estabilidad de la vida laboral de una mujer en el Ecuador, a través de la elaboración de un análisis crítico, se escuchó en entrevistas a dos abogados, quienes manifestaron que la legislación laboral fue creada de tal manera que una mujer no tiene que ser despedida por su empleador sin causa justa. Por lo tanto, el espíritu de las leyes está dirigido no solo a proteger a la mujer embarazada, sino también al niño por nacer. El estado a través de la legislación

trata de garantizar el derecho de los ciudadanos, sin embargo, por la costumbre o por malos hábitos, los empleadores buscan la forma de lograr su incumplimiento, por más que la ley haga esfuerzos por subsanar estos vacíos encuentran la manera de no cumplir con estas leyes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Agudelo, Ó., Molina, L., & Prieto, J. (2018). *La pregunta por el método: derecho y metodología de la investigación*. Obtenido de Revista de la Universidad Católica de Colombia N°23 vol 12: <https://0110o1zrz-y-https-elibro-net.uta.metaproxy.org/es/lc/uta/titulos/197064>
2. Aguilar, L. (2016). *Derecho laboral teoría práctica* (Segunda ed.). Cuenca, Ecuador: Los Andes.
3. Alburquerque, R. (2018). *Despido, retiro y justa causa*. Obtenido de Universidad y Sociedad vol.10 no.2 Cienfuegos ene.-feb: https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjt_uG4y_H4AhX3TjABHZwQAysQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5110128.pdf&usg=AOvVaw36Ej3o0tthv0Byeb_pzT1z
4. Alcívar, J., & Vargas, G. (2018). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación*. Obtenido de Universidad y Sociedad vol.10 no.2 Cienfuegos ene.-feb: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181
5. Alcolea, S., & Mohamed, D. (2017). *Guía de cuidados en el embarazo*. Obtenido de Consejos de su matrona: <https://ingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/internet/docs/Guiacuidadosembarazo.pdf>
6. Arcos, D. (2022). *Renuncia voluntaria al trabajo. Consideraciones de la renuncia voluntaria al trabajo*. Obtenido de Copyright © EcuadorLegal. Derechos reservados: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/renuncia-voluntaria/>
7. Atienza, M. (2011). *Cómo evaluar las argumentaciones judiciales*. Quito, Ecuador: Diánoia S.A.
8. Baylos, A., & Pérez, R. (2017). *El despido o la violencia del poder privado*. Obtenido de Trotta Rvista Jurídica Vol 6, N° 8: <https://www.digitaliapublishing.com/a/14719>

9. Cárcamo, H., Méndez, P., & Rebolledo, A. (2019). *Tendencias de los enfoques cualitativos y cuantitativos*. Obtenido de Revista Paradigma Vol 4 N° 7: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512009000200012
10. Castro, J., & Proaño, M. (2018). *Argumentación como determinante de las decisiones judiciales: evidencia empírica del control abstracto de constitucionalidad en Ecuador*. Obtenido de Revista Derecho del Estado, núm. 41, pp. 37-65: <https://www.redalyc.org/journal/3376/337657562002/html/>
11. Chavez de Barrera, N. (2005). *Manual de Derecho Laboral*. Quito, Ecuador: Ediciones Universitaria.
12. Código Orgánico Integral Penal. (2014). *Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Subsecretaría de Desarrollo Normativo*. Obtenido de Diseño y diagramación: Gráficas Ayerve C. A.: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf
13. Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Artículo 28, Artículo 43, Artículo 46*. Montecristi: Registro Oficial.
14. Cordero, L. (2021). *Despido intempestivo en Ecuador*. Obtenido de Revista de asesoría legal, vol 21, n°9: <https://www.sosjusticia.com.ec/despido-intempestivo-en-ecuador/#:~:text=El%20despido%20intempestivo%20significa%20cuando,empleador%20decide%20romper%20dicho%20contrato.>
15. Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia No. 2016-16-EP/21*. Obtenido de CASO No. 2016-16-EP: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidjNTcyMzBkNS1lNmExLTRhZmUtOGJkOC03YWJhYWQ3Mjc2YTAucGRmJ30=
16. Cruz, C. (2021). *Terminación de relación laboral a petición del empleado con visto bueno*. Obtenido de Ministerio de Trabajo. Información de Transparencia: <https://www.gob.ec/mt/tramites/terminacion-relacion-laboral-peticion-empleado-visto-bueno>

17. Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Mexico DF, Mexico: McGraw-Hill.
18. Herrera, L. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Ambato: Diamerino.
19. Jaramillo, B. (2016). *Visto bueno: Terminación de relaciones laborales*. Obtenido de Revista Responsabilidad Social, vol 3 n° 35: <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacion-relaciones-laborales/#:~:text=Una%20forma%20de%20terminar%20la,causales%20que%20determina%20la%20ley>.
20. Ley Orgánica para la Justicia Laboral. (2015). *Presidencia de la Republica del Ecuador*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
21. Llinares, F. (2018). *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Obtenido de Revista de Publicaciones de la Universidad de Alicante. Vol 25, N°4: <https://www.digitaliapublishing.com/a/751>
22. López, P., & Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de Parte II. Producción: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
23. Marfetan, V. (2017). *El despido Ineficaz y los Derechos del Trabajador*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Carrera de Derecho: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25992/1/FJCS-DE-1028.pdf>
24. Martínez, M., & Peña, G. (2021). *La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador*. Obtenido de Revista Ciencia Latina, vol 2 - n°09: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/673>
25. Oficina Internacional del Trabajo. (1998). *Los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Heliasta S.A.

26. Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). *El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19*. Obtenido de Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. vol.8 no.spe3 Toluca de Lerdo jun: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci_arttext
27. Pulla, M. (2016). *El Despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana*. Obtenido de Universidad de Cuenca. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales. Carrera de derecho: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25305/1/tesis.pdf>
28. Recoba, L. (2017). *¿Qué es el reintegro laboral?* Obtenido de Revista Aguasclaras n12 - vol 65: <http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/ciudadania/consultorio-juridico/400518-que-es-el-reintegro-laboral>
29. Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Obtenido de Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 82, pp. 1-26: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
30. Sampedro, J. (2002). *Métodos de investigación*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2448482>
31. Santacruz, A. (2015). *Eliminación de contrato a plazo fijo en Ecuador genera estabilidad laboral para los trabajadores*. Obtenido de Revista Jurídica de Relación Laboral, vol 21 n° 4: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/eliminacion-contrato-plazo-fijo-ecuador-genera-estabilidad-laboral-trabajadores.html>
32. Sarango, J., & Vivanco, G. (2018). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad. Vol.10 no.2 Cienfuegos ene.-feb: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181
33. Toyama, J., & Vinatea, L. (2016). *¿En qué consiste la estabilidad laboral?* Obtenido de Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos: <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>
34. Vásquez, J. (2016). *Derecho laboral practico*. Quito, Ecuador: Jurídica Cevallos.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

Tema: “El despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo”

Objetivo: Analizar si la figura del despido Ineficaz cumple con el reintegro al lugar de trabajo garantizando la estabilidad laboral de la Mujer.

Instrucciones: Lea cuidadosa y detenidamente cada pregunta y marque una (X) en el casillero que considere adecuado según su criterio.

Encuesta dirigida a mujeres trabajadoras

1. ¿Cuál es su edad?

De 15 a 18 años ()

De 18 a 25 años ()

De 25 a 35 años ()

De 45 a 45 años ()

De 45 años en adelante ()

2. ¿Usted trabaja en relación de dependencia?

Sí ()

No ()

3. En caso de trabajar en relación de dependencia. ¿En qué sector de la producción labora usted?

Agrario ()

Agrícola ()

Servicios ()

- Empleada pública ()
Jornalero ()
Empleada doméstica ()

4. ¿Considera usted si las mujeres en el ámbito laboral tienen protección por las leyes en el Ecuador?

- Siempre ()
Casi siempre ()
A veces ()
Nunca ()

5. ¿Conoce usted cuál de las siguientes leyes protegen los derechos de la mujer en el Ecuador?

- Constitución de la República del Ecuador ()
Convenios internacionales ()
Código del Trabajo ()
Leyes Orgánicas Laborales ()
Todas las anteriores ()
Ninguna Ley ()

6. Cuando una mujer en estado de embarazo es separada de su puesto de trabajo sin causa justa por su empleador, se conoce como:

- Despido intempestivo ()
Despido violento ()
Despido ineficaz ()
Despido injustificado ()

7. ¿Usted en su ámbito laboral, conoce que si una mujer en estado de embarazo es separada del puesto de trabajo, es considerado despido ineficaz?

- Sí ()

No ()

8. ¿Cree usted que en el estado de gestación de una mujer trabajadora dependiente se garantiza la estabilidad laboral?

Siempre ()

Casi siempre ()

Nunca ()

9. ¿En caso de que usted sufriera un despido ineficaz, estaría dispuesta a reintegrarse a su puesto de trabajo?

Sí, porque sé que me garantizan mis derechos ()

No, porque el ambiente laboral no sería el mismo ()

Prefiero que me paguen en dinero y no volver a trabajar ()

10. ¿Usted en caso de estar o haber pasado un embarazo en su trabajo, su empleador ha tomado represalias que dirijan a separación de su puesto de trabajo?

Sí, demasiado ofensivas ()

Sí, pero poco ofensivas ()

Sí, con gestos de odio ()

No ()

11. Considera usted que en el caso de ser reintegrado a su trabajo, luego de un despido su ambiente laboral sería:

Muy bueno ()

Bueno ()

Malo ()

Pésimo()

12. ¿Conoce usted que si no desea regresar a trabajar, una vez que el juez ha determinado un despido ineficaz, el dinero que se le pagaría, garantizaría su estabilidad laboral?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

13. ¿Considera usted que toda mujer embarazada y despedida debería volver a trabajar para cumplir con la garantía de la estabilidad laboral?

Sí, porque tendría un ingreso económico ()

No, porque es mejor recibir el dinero ()

Sí, porque es preferible soportar malos tratos que estar desempleada ()

No, porque el ambiente no sería el adecuado ()

Anexo 2. Entrevista



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

Tema: “El despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo”

Objetivo: Analizar sí la figura del despido Ineficaz cumple con el reintegro al lugar de trabajo garantizando la estabilidad laboral de la Mujer.

Entrevista a abogados

1. En base a su conocimiento en materia laboral ¿Considera que la normativa vigente garantiza una estabilidad laboral a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez que han recibido amenazas de despido ineficaz?

2. ¿Dentro de su experiencia, en la aplicación de justicia, en los casos de despido ineficaz se cumple la finalidad de la ley, entendiendo que la finalidad no es una sanción pecuniaria hacia el empleador, sino lograr una estabilidad laboral para la trabajadora?

3. ¿De acuerdo a su criterio como jurista, los artículos que recoge la figura del despido ineficaz en nuestra legislación expresan de manera clara sin dejar vacíos, las garantías que goza la mujer en estado de gravidez, permitiendo la correcta interpretación y aplicación de los derechos laborales en beneficio de la mujer trabajadora?

4. ¿Considera usted que la normativa actual debería incorporar o reformar algún aspecto, en cuanto al tema del despido ineficaz?