

TEMA:

DESPIDO INEFICAZ A LA MUJER EMBARAZADA: UN ANÁLISIS DESDE EL ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS EN EL ECUADOR

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y de los Juzgados de la República del Ecuador

Autor/a: Rosa María Arotingo Cushcagua

Tutora: Msc. Claudia Sánchez Vera

OTAVALO- ECUADOR 2022

UNIVERSIDAD DE OTAVALO
CARRERA DE DERECHO
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO

Otavalo, 30 de septiembre de 2022

Se aprueba el Cd correspondiente al trabajo de grado con el tema:

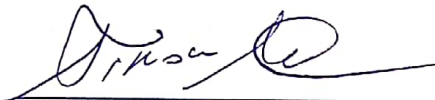
Despido ineficaz a la mujer embarazada: un análisis desde el estado constitucional de
derechos en el Ecuador

Correspondiente al estudiante:

Nombre: Arotingo Cushcagua Rosa María

C.I: 100317544-3

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:



Presidente del tribunal de grado

Nombre: PhD. Frank Luis Mila Maldonado

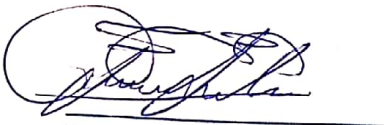
C.I: 1758933210



Tutor del trabajo de Grado

Nombre: Claudia Sánchez Vera

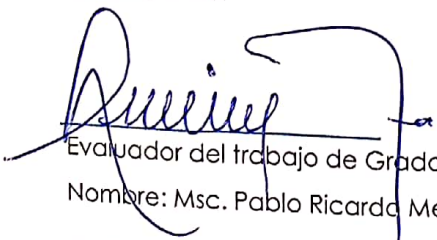
C.I: 0105651269



Evaluador del trabajo de grado

Nombre: Msc. Francisco Javier Burbano Bolaños

C.I: 1003565619



Evaluador del trabajo de Grado

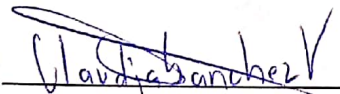
Nombre: Msc. Pablo Ricardo Mendoza Escalante

C.I: 1758689150

ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Fecha: 23 de septiembre de 2022

Yo, Msc. Claudia Sánchez Vera, en mi carácter de tutor del trabajo de titulación: **“Despido ineficaz a la mujer embarazada: Un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador”**, realizado por el estudiante “Rosa María Arotingo Cushcagua” titular de la cédula de ciudadanía “100317544-3”, declaro mediante la presente, que el referido trabajo de titulación cumple con las condiciones mínimas requeridas para ser sometido a su evaluación.

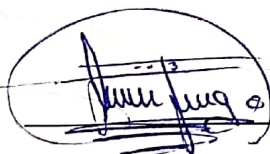


Tutora: Msc. Claudia Sánchez Vera

DERECHO TRABAJO DE TITULACIÓN, 2022
ACTA DE DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Fecha: 23 de septiembre de 2022

Yo, Rosa María Arotingo Cushcagua, declaro que el trabajo de titulación **“Despido ineficaz a la mujer embarazada: Un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador”**, es de mi total autoría y no ha sido presentado previamente para grado alguno o calificación profesional. La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, exclusivos de reproducción, comunicación, distribución y divulgación total o parcial de esta obra, siempre que no se realice con fines de beneficio económico. Igualmente, declaro que, en caso de presentarse algún reclamo de terceros sobre derechos de autoría de esta obra, asumiré toda responsabilidad legal frente a la Universidad y terceros.



Estudiante: C.C. 1003175443

DECLARACIÓN DE TUTOR

Certifico que el proyecto de investigación titulado “Despido ineficaz a la mujer embarazada: Un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador”, bajo mi dirección y supervisión, constituye el trabajo de titulación para aspirar al título de Abogada del estudiante Rosa María Arotingo Cushcagua, y cumple con las condiciones requeridas por el Reglamento de Trabajos de Titulación (Arts. 16 y 25).



Msc. Claudia Sánchez Vera

C.C. 0105651269

Dedicatoria y agradecimientos

Dedico este trabajo principalmente a Dios ,a mi madre ,por haberme dado la vida y demostrarme apoyo y cariño y por estar siempre a mi lado , a mi padre a pesar de nuestra distancia física ,siento que estas conmigo siempre, aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos ,se que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí ; a mi marido por ser el pilar más importante para lograr mis metas y por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones ,a mi hijo querido que lo amo infinitamente ya que es mi motivo de superación y por estar a mi lado en momentos difíciles dándome apoyo y amor incondicional a toda mi familia porque las amo infinitamente ,a mi amiga Yolanda por acompañarme en momentos buenos y malos incondicionalmente y como no mis más sinceros agradecimientos a la universidad de Otavalo por haberme acogido en sus aulas durante el inicio y la culminación de mi carrera y, todos mis docentes de la carrera de derecho por brindarme sus conocimientos y permitirme desarrollarme profesionalmente y poder cumplir mis metas con éxito .

RESUMEN

El Despido ineficaz a la mujer embarazada, al ser un grupo que requiere de atención especializada y prioritaria es necesario que el Estado a través de su poder punitivo, regulador y de protección constitucional brinde los mecanismos necesarios para que sus derechos se hagan efectivos, es así como en el ámbito laboral se han creado figuras jurídicas de protección, como el despido ineficaz que protege sustancialmente a las mujeres que se encuentran en periodo de gravidez, con licencia materna o en periodo de lactancia, con el fin de frenar las brechas de discriminación que a lo largo de la historia se han palpado al ser parte de una estructura patriarcal y en cuanto a la relaciones laborales encontrarse en una situación de desventaja frente al empleador, respondiendo a la necesidad de crear acciones efectivas el despido ineficaz aparece como respuesta a la violación del derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, al derecho al cuidado, al derecho a la salud sexual y reproductiva, en la investigación se abordara el mismo desde un enfoque del Estado constitucional de derechos en el Ecuador, para establecer si aquellos mecanismo y normativa instaurada en la legislación es suficiente para precautelar estos derechos.

PALABRAS CLAVE

Acción de despido ineficaz, Derecho al trabajo, Mujer embarazada, Estado constitucional, derechos humanos.

ABSTRACT

The ineffective dismissal of pregnant women, being a group that requires specialized and priority attention, it is necessary that the State, through its punitive, regulatory and constitutional protection power, provide the necessary mechanisms so that their rights are made effective, it is thus As in the labor sphere, legal protection figures have been created, such as ineffective dismissal that substantially protects women who are pregnant, on maternity leave or breastfeeding, in order to curb the discrimination gaps that Throughout history they have been felt to be part of a patriarchal structure and in terms of labor relations they are in a disadvantageous situation compared to the employer, responding to the need to create effective actions, ineffective dismissal appears as a response to the violation of the right to work, job stability, the right to care, the right to sexual and reproductive health, in The investigation will address the same from an approach of the constitutional State of rights in Ecuador, to establish if those mechanisms and regulations established in the legislation are sufficient to protect these rights.

KEY WORDS:

Ineffective dismissal action, Right to work, Pregnant woman, Constitutional State, human rights.

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	2
DERECHO TRABAJO DE TITULACIÓN, 2022.....	3
ACTA DE DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	3
DECLARACIÓN DE TUTOR	4
RESUMEN	6
PALABRAS CLAVE.....	6
ABSTRACT	7
KEY WORDS:.....	7
ÍNDICE.....	8
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Antecedentes de la Investigación	5
1.2. Bases Teóricas, Normativas y Jurisprudenciales.....	6
1.2.2.1. Constitución de la República del Ecuador	10
1.2.2.2. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar	11
1.2.2.3. Código de Trabajo	13
1.2.2.4. Código Orgánico General de Procesos.....	15
1.2.2.5. Declaración Universal de Derechos Humanos	16
1.2.2.6. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo	18
1.2.2.6.1. Convenio sobre la protección de maternidad C183.....	19
1.2.2.6.2. Convenio 158 de la terminación de relación del trabajo.....	21
1.3. Trabajo: Aspectos generales	22
1.4.1. Conceptualización del Trabajo	22
1.3.2. Contexto Histórico del trabajo	23
1.3.3. Contrato individual de trabajo.....	26
1.3.3.1. Elementos del Contrato	28
1.3.4. Tipos de contratos.....	28
1.3.5. Obligaciones y derechos de las partes.....	30
1.3.6. Estabilidad laboral	33
1.4. Formas de terminación del Contrato Laboral	34
1.4.1. Visto bueno.....	34
1.4.2. Desahucio.....	37

1.4.3.	Despido Intempestivo	39
1.4.4.	Despido Ineficaz en razón de la mujer embarazada	39
1.5.	Jurisprudencia	42
1.5.1.1.	Sentencia de la Corte Constitucional 3-19-JP/20	43
CAPÍTULO II		47
2. DERECHOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DESPIDO INEFICAZ A LA MUJER EMBARZADA.....		47
2.1. Derechos Humanos protegidos de la Mujer Trabajadora Embarazada.....		47
2.1.1.	Derecho a la igualdad formal, material y no discriminación	48
2.1.2.	La mujer embarazada como un grupo de atención prioritaria	50
2.1.3.	Derecho a la Salud	50
2.1.4.	Derecho al Trabajo.....	52
2.1.1.	Derechos protegidos y garantizados a la mujer embarazada en el despido ineficaz	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Principios básicos del Derecho Laboral		53
2.2.1.	Indubio pro operario	53
2.2.2.	Irrenunciabilidad.....	54
2.2.3.	Progresividad	55
2.3. Principios en la acción de despido ineficaz.....		56
2.3.2.	Seguridad Jurídica	57
2.3.2.	Debido Proceso.....	57
2.3.3.	Tutela Judicial Efectiva	58
2.4. Aplicación directa e inmediata de los principios y los derechos para la mujer embarazada en la acción de despido ineficaz.....		59
CAPÍTULO III		62
3. CARACTERIZACIÓN DE LOS CRITERIOS Y JURISPRUDENCIA EN BASE A LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ.....		62
3.1. Análisis de la Sentencia No. 2016-16-EP/21.....		62
3.2.1.	Fundamentos de Hecho.....	62
3.2.2.	Fundamentos de Derecho	64
3.2.3.	Decisión	66
3.5. Entrevista estructurada a profesionales del derecho de la Unidad Judicial de Cotacachi.....		66
CONCLUSIONES		79

RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS.....	90

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es la rama que estudia las relaciones entre empleadores y trabajadores toda vez que el trabajo es un derecho humano consagrado en la Constitución de la República del Ecuador e instrumentos internacionales, por lo que debe existir una adecuada protección a los mismos a través del respeto y aplicación de las políticas públicas que permitan su afincamiento, para así lograr una adecuada justicia social.

En el presente trabajo se requiere establecer la eficacia de la aplicación del despido ineficaz en el Ecuador al ser un Estado de derechos y justicia social el cual prevé proteger los derechos humanos de la mujer embarazada la cual ha sido despedida injustificadamente por su empleador sin importar su situación y sin ninguna causa que lo justifique, pues al hacer referencia a este estudio se puede indicar que la protección de los derechos a la mujer embarazada al pertenecer a un grupo de atención prioritaria de conformidad al artículo 43 y por su razón de género en cuanto a su condición de vulnerabilidad se debe promover la igualdad y no discriminación en razón del artículo 11 numeral 2 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es de esta manera que el trabajo se torna importante porque se encuentran involucrados derechos sustanciales de la mujer trabajadora, más aún, si se encuentra en estado de gravidez, parto y posparto, por lo que se requiere evidenciar si en el Ecuador se está observando disposición expresa a nivel nacional e internacional respecto a la prohibición de despido en razón de la aplicación normativa pues en dicho caso se deberá garantizar su reintegro al trabajo o una indemnización en razón de las reglas establecidas en el artículo 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo (2005), de manera efectiva.

Es conocido que el Código de Trabajo del Ecuador ha tenido varias reformas normativas con la entrada en vigor de la Constitución de la República del Ecuador en el 2008, entre las cuales se ha establecido la prohibición de despido a una mujer embarazada o en periodo de lactancia denominándolo como despido ineficaz, a través de la cual se busca proteger sus derechos humanos, al haberse aplicado una justicia social en la que se permita poner en una situación de igualdad a este grupo prioritario, es necesario que exista una adecuada interpretación por los organismos y autoridades competentes del Derecho Laboral, para que de esta manera se le otorgue un adecuado proceso a la mujer embarazada.

De esta manera se prevé establecer si en el Estado constitucional de derechos y justicia Social se determina un cumplimiento, protección y garantías normativas en razón del

derecho a la estabilidad laboral que se le debe brindar a la mujer trabajadora embarazada, pues se requiere que se tutele y se otorgue una seguridad jurídica a sus derechos humanos de manera eficaz, con la finalidad de que la acción establecida para la defensa de los derechos laborales permite una observancia normativa por parte de las empresas o empleadores del sector público y privado.

Existe un despido ineficaz cuando no existen causas que justifiquen dicha actuación por parte del empleador pues en caso de que una mujer embarazada incurra en las causas de visto bueno el cual debe estar fundamentado por el empleador, justificado y debidamente motivado por el Inspector del trabajo, pues caso contrario se considera un despido injustificado, frente al cual se requiere plantear las acciones correspondientes de las cuales deben tener conocimiento las mujeres para garantizar el ejercicio y goce de sus derechos de manera justa y legal.

El trabajo resulta importante toda vez que otorga una viabilidad y protección a los derechos de las mujeres y de manera particular a las embarazadas y en periodo de recuperación o lactancia materna, pues se requiere garantizar sus derechos y los del neonato o el recién nacido, pues el reconocimiento a las mujeres trabajadoras se instaura en el Ecuador dentro de la Carta Magna en el 2008, pero dentro del Código de Trabajo fue instaurado en el 2005 a través de varias reformas normativas y finalmente se determina la tramitación por el procedimiento sumario mediante su adecuación al Código Orgánico General de Procesos, toda vez que se requiere descomponer la factibilidad de los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas en razón del Estado constitucional de derechos a fin de reconocer su evolución y adecuada protección en razón de su eficacia.

Se efectúa el trabajo además desde un punto de vista práctico, pues con este estudio se requiere dar un aporte jurídico y normativo para futuros trabajos referentes al despido ineficaz de la mujer embarazada, partiendo de la estabilidad laboral y del desarrollo progresivo desde el Estado constitucional – Estado Legal de Derecho, al permitir dar un enfoque trascendental a los derechos constitucionales, reconocidos y regulados en el Ecuador y que deben ser observados por la sociedad, para que las mujeres prevean su cumplimiento.

Pues los despidos injustificados a la mujer trabajadora embarazada vulneran los derechos y principios como lo es la igualdad y no discriminación, el pro homine, la estabilidad laboral, derechos de atención prioritaria, derechos de protección y las garantías básicas en cuanto al Estado constitucional mismo que debe prever acciones afirmativas para

cumplir con la justicia social.

Esta problemática, se reduce a la siguiente pregunta que guía la investigación: ¿La acción de despido ineficaz a la mujer embarazada es una garantía de protección en el Estado constitucional de derechos?

La idea a defender: Dentro del Estado constitucional de derechos en el Ecuador, la acción de despido ineficaz se considera una garantía de protección de las mujeres embarazadas.

El objetivo general es analizar la eficacia de la acción de despido ineficaz a la mujer embarazada para proteger los derechos de este sector de la población trabajadora, en el marco del Estado constitucional de derechos del Ecuador, de esta manera el trabajo de titulación se estructuró en tres capítulos en base a los objetivos específicos: 1.- Identificar los elementos teóricos en la doctrina, legislación y jurisprudencia respecto a la mujer embarazada; 2.- Describir los derechos y principios básicos protegidos en el Ecuador ante el despido ineficaz de una mujer embarazada. 3.- Demostrar los criterios respecto a la acción de despido ineficaz de la mujer embarazada dentro del Estado constitucional de derechos y justicia social en el Ecuador, para determinar su eficacia.

La presente investigación será de tipo analítica documental toda vez que permitirá valorar los diferentes criterios, parámetros y perspectivas que se han tornado respecto de la acción de despido ineficaz, a fin de reconocer su realidad actual, para lo que se analizaran casos de cortes superiores en los que se hayan desarrollado criterios jurídicos o jurisprudenciales, respecto del objeto de estudio,

El marco metodológico se desarrolla bajo el enfoque cualitativo. El método que se aplicará a la investigación es el método analítico-sintético, “El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis” (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 8), ya que evidencia algunas dificultades que surgen a la hora de caracterizar pragmática y prosódicamente los marcadores discursivos interaccionales. Es decir que desempeña la función fática, puede entrañar también una reacción colaborativa y/o una expresión actitudinal del hoy ente, en particular, emociones como la sorpresa, la misma situación se ha observado cuando se produce en la toma de turno con la función añadida de expresar acuerdo y entendimiento.

Las técnicas de investigación se usó la técnica de entrevista misma que será aplicada a la a 3 servidores judiciales al ser los expertos y poseer un conocimiento amplio sobre el

despido ineficaz, por otro lado se aplica la revisión documental, la cual se refiere a la recolección de datos utilizando evidencia que se obtiene a través de la investigación documental y estudio de casos sobre el despido ineficaz con la finalidad de establecer la vulneración o protección a los derechos de la mujer embarazada.

En este sentido el trabajo será desarrollado a través de diferentes capítulos los cuales son distribuidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I se desarrolló el Marco Teórico, el cual busca dar respuesta al primer objetivo de la investigación, toda vez que se realizará una revisión teórica, doctrinaria y jurisprudencial, mediante una recolección de datos e información bibliográfica, web gráfica y normativa.

En el Capítulo II se desarrolló los principales principios del Derecho Laboral y procesal a fin de reconocer las garantías mínimas para su protección en el Estado constitucional de derechos.

El capítulo III responde al tercer objetivo de esta investigación el cual tiene como propósito revisar los criterios relacionados al despido ineficaz, para así determinar el cumplimiento de los derechos laborales en un Estado constitucional de derechos y justicia social. Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones referencias bibliográficas y los anexos de esta investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

El presente capítulo servirá para conocer las diferentes perspectivas de los doctrinarios respecto a la mujer embarazada y el despido ineficaz en razón de los enfoques y planteamientos que se han desarrollado en torno al tema para así poder brindar lineamientos claros, que permitan determinar la protección estatal que existe respecto al objeto de estudio.

1.1. Antecedentes de la Investigación

Sarango y Vivanco (2018), en su artículo científico *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación*, ha mencionado la importancia de un “análisis normativo (constitucional y legal), doctrinario y jurisprudencial sobre el inadecuado sistema del libre despido en la legislación laboral ecuatoriana, examinando sus falencias” (p.1). Se hace mención a que se requiere una protección a los derechos laborales de todos los trabajadores a estar en un ambiente seguro y que le proporcione estabilidad laboral, pues actualmente se está haciendo un inadecuado uso del despido y se está transgrediendo derechos por lo que la normativa no debe permitir dichas falencias en dicho sentido el presente estudio prevalecerá los principales principios y derechos que se invisibilizan en el Despido Ineficaz dentro del Estado constitucional de derechos, mismos que parecen haber dado un retroceso al Estado Legal de Derecho.

Por su parte Alegre (2021), en su tesis sobre el “Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación” ha indicado que este principio no se encuentra ampliamente desarrollado en la legislación nacional, si en el Derecho Internacional y la doctrina. Por lo que la vulneración a los principios de general aplicación establecidos en la carta magna, lo cual de acuerdo al autor no estaría teniendo la relevancia jurídica al no estarse aplicando la normativa de manera eficaz y directa para la adecuada protección de las mujeres embarazadas (p.p.5 y 95).

Es así que Pilamunga (2017) en su trabajo de grado *El Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano*, ha ratificado que El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, el mismo que procura satisfacer todas las necesidades de su población. Promulga derechos, los mismos que garantizan el buen vivir dentro de la sociedad ecuatoriana. Uno de esos derechos, son los laborales, los que constantemente y durante el

periodo neo constitucionalista se han venido generando, de tal manera que en la actualidad se puede manifestar que existe una normativa laboral realmente fortalecida para el trabajador. El despido ineficaz es una figura de reciente aplicación y se enfoca en la declaratoria realizada por el Juez, esta figura protege frente a un despido intempestivo realizado por parte del empleador en contra de la madre trabajadora por su estado de embarazo o situaciones asociadas a la gestación; por lo que al analizar su pertinencia permitirá establecer si existe una protección o no por parte de los empleadores, a las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, parto o pos parto de acuerdo con las consecuencias que conlleva el inobservar la normativa jurídica (p.p. 1-40).

1.2. Bases Teóricas, Normativas y Jurisprudenciales

Es necesario que exista un adecuado desarrollo de las bases teóricas, normativas y jurisprudenciales, para que se genere alcance conceptual y legal sobre las bases en las que se centra y está formado el Derecho Laboral dentro de la legislación ecuatoriana y la protección constitucional, legal, normativa y jurisprudencial con la que cuentan las mujeres embarazadas. Teoría del Estado y Constitución.

A partir de la evolución histórica de nuestro país desde la perspectiva político- jurídica, su origen está orientado en el Estado legal de Derecho, cuya fuente principal de aplicación de las normas jurídicas le correspondía de manera exclusiva a la ley, en la cual el Estado se somete a las disposiciones que planteaba el legislativo, en donde se consolidaba el poder absoluto sin tomar en cuenta las opiniones vertidas por los otros poderes del Estado mientras que el pueblo no tenía ni voz ni voto en las decisiones públicas que podrían afectarles; al contrario, tenían varias restricciones para ejercer su derecho a la participación ciudadana (Ávila, 2008, p.78).

Una vez establecido el Estado constitucional de derechos y justicia se conjugan una serie de fuentes de derechos que recuperan protagonismo luego de ser descartados del ámbito interpretativo de las normas que conforman el ordenamiento jurídico, al brindar las directrices necesarias para una correcta aplicación de los derechos constitucionales, contemplados en la norma suprema, instrumentos internacionales y demás normas de menor jerarquía; instaurándose la pluralidad jurídica del sistema normativo ecuatoriano.

Dentro de las finalidades del Estado está el bien común (en latín: bonum commune) se refiere en general al bien (estar) de todos los miembros de una comunidad y también al interés público, en cambio “en contraposición al bien privado e interés particular; también

puede definirse como el fin general o como los objetivos y valores en común, para cuya realización las personas se unen en una comunidad” (González, 2020, p.8).

Es de esta manera que el Estado debe buscar una armonía soberana para asegurar la dignidad y el cumplimiento de los derechos humanos en igualdad de condiciones, garantizando una validez formal y material en la expedición de las normas para la correcta organización jurídico-política, al tener responsabilidad estatal de proteger, desarrollar y garantizar las políticas públicas a través de planes y proyectos, que buscan procurar el bien común.

La búsqueda de la felicidad es una finalidad social, siendo está concebida como una situación del ser humano que le produce satisfacción en cualquier ámbito en el que se encuentre siempre que implique cambios positivos a nivel económico y espiritual. Sin embargo, al respecto “Jefferson modifico el fundamento teórico de los fundadores de la naciente nación, tomado de Jhon Locke, -vida, libertad y propiedad-, por el de vida, libertad y búsqueda de la felicidad” (Fushslocher, 2008, p. 3), considerando estos nuevos estipulados como la base para llegar al fin primordial de la felicidad y mencionando que dicha acotación no lo hace en mera expresión sino más bien marcando objetivos trascendentales que deberían tener los gobiernos futuros.

Otro de los objetivos que los gobiernos deben propender para sus ciudadanos, es el buen vivir siendo una clásica alusión a la teoría aristotélica que establece la aspiración ideológica de vida del ser humano en sociedad, que da felicidad, placer y bienestar, (Lalande y Cuestas, s/f, p.67) pues posee alternativas de diversidad para una sociedad económica productiva, reproductiva, distributiva y equitativa llena de alcances colectivos que funden al individuo de conciencia común para el desarrollo sostenible y sustentable, dejando atrás al neoliberalismo que lo único que busca es el beneficio del mercado y el individuo como tal para el progreso de pocos y la pobreza de muchos.

Es de esta manera que el buen vivir se enfatiza al vivir bien es decir se proyecta hacia objetivos que contribuyan al pleno desarrollo; en marcados en una justicia social desde cualquier ámbito, que conlleva un constante trabajo, por lo que “la vida y el vivir han sido colocados como asuntos centrales: conectan tiempos, experiencias, visiones de futuro. Desde su pluralidad, tensiones y contradicciones, el desafío es encontrar el cauce institucional y social para transformaciones que proyecten el ‘buen vivir’ incipiente, embrionario de hoy hacia un futuro cierto” (León, 2008, p. 87).

La sociedad es uno de los elementos del Estado pues se la concibe como un conjunto de relaciones sociales y de asociaciones que forman espontáneamente los habitantes de un país para realizar sus deseos, defender sus intereses, promover proyectos comunes y aún formar opiniones colectivas sobre los problemas generales y plantear alternativas de solución a tales problemas.

El doctrinario Jhon Locke, indica que el hombre es sociable por naturaleza, puesto que no hay ningún estado de naturaleza sin sociedad, en realidad la sociedad es el verdadero estado de naturaleza para el ser humano. En el estado de naturaleza tal como lo conoce Locke, el hombre posee determinados derechos. Lo que hace falta es una autoridad que pueda ser capaz de garantizar dichos derechos. Para asegurar una garantía como tal, es decir, para organizarse de manera política los individuos están obligados a limitaciones y esto es posible gracias al contrato social. (Goldsmith, 1987, p.6).

No obstante, la autoridad no puede ejecutar su poder de manera arbitraria, pues el poder se lo confirió para velar por los derechos de los hombres y si abusa de ello, viola el contrato social al cual el pueblo se somete para mantener el orden social y el pueblo rescata su soberanía original. En fin, el vínculo de obediencia de los súbditos está supeditado a la observancia del contrato social por los gobernantes, desde esta perspectiva, el Estado no es mera expresión del poder, sino que, por naturaleza tiene que encaminarse a garantizar los derechos de los individuos (Goldsmith, 1987, p.6), si bien es cierto los ciudadanos a través de su voluntad ponen en manos de una sola persona el poder y la gobernabilidad, todo aquello en vistas de mantener la paz, pero si el mandante falla en cualquier momento recuperan su soberanía para precautelar sus derechos.

La Enciclopedia Heder (2017) define a la sociedad como una “agrupación constituida sobre un territorio por individuos humanos que, participando de una misma cultura y de unas mismas instituciones sociales, interaccionan entre sí para el desarrollo de sus intereses comunes y la consecución de sus fines” (p.1). Es importante mencionar que la sociedad es aquella que persigue un fin común para cada uno de los seres humanos, mismos que es establecido en razón de las necesidades, costumbres y realidad actual de dicha sociedad, a través de reglas u ordenamientos que se van configurando mediante percepciones culturales.

Es importante mencionar que “El poder del Estado es el vínculo de éste con sus otros elementos y con los otros Estados. Gracias al poder que lo han conferido sus ciudadanos puede ejercer su autoridad, en forma suprema al interior de su territorio y respecto de su pueblo, y en forma independiente respecto de cualquier otro Estado”(Fuchslocher, 2008, p.45). Se ha encontrado a través de las diferentes formas de gobierno y de los Estados mismos que han ido evolucionando pues en el Estado absolutista la única persona que tenía el poder el monarca o rey, de allí se ha pasado al Estado de Derecho que la única forma en que el estado respeta los ámbitos de la vida privada y que en los de la vida pública se conforme con las exigencias de la dignidad y libertad de la persona es mediante el sometimiento del mismo Estado al Derecho.

Por otra parte, está el Estado liberal de Derecho en donde se da un reconocimiento a los derechos del hombre de manera escrita es decir se positiviza las normas en la que todos los seres humanos son libres e iguales pero solo mediante una validez formal, pues en esta impera el imperio de la ley, El Estado Social a diferencia del estado liberal que no admite más realidades políticas que el Estado y el individuo, pues el Estado social se aproxima a la sociedad es decir se empieza a establecer una percepción de las diferentes realidades para de esta manera no establecer injusticias. El Estado legislativo en donde una norma jurídica es válida no por ser justa, sino exclusivamente por ser dictada por una autoridad dotada de competencia normativa, y finalmente el Estado Constitucionalista el cual refiere a una validez jurídica y en este Estado se establece la supremacía y directrices de cumplir e interpretar las normas hacia la igualdad material y formal (Masapanta, 2015, p.p.16-24).

Por su parte, el poder está sujeto a una o varias autoridades elegidas por los soberanos a fin de que pueda existir una adecuada organización de manera política, pues se han planteado que los tres poderes fundamentales en la mayoría de estados como lo son el poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, sin embargo, en el Ecuador existen funciones que se concentran en estos cinco poderes, como lo son las ya señaladas y la función electoral y la función de transparencia y control social, mediante ellas se pretende llevar el buen direccionamiento de un Estado pues manejar los intereses sociales y limitar el poder punitivo del Estado cuando este se exceda, a través del llamado contrato social para Juan Jacobo Rousseau “Es la forma ideal de asociación donde la pertenencia a un cuerpo político no signifique dejar a un lado la libertad y demás derechos individuales. El derecho natural

de libertad es el punto de partida y el centro de construcción, únicamente por la actuación de este principio, el Estado tiene una razón de ser” (Daros, 2013, p.17).

La Constitución aparece como fuente de legitimación del sistema político y fuerza normativa, la Carta Magna también establece lo que la sociedad quiere ser, es decir su fuerza normativa está dirigida a ordenar la realidad política y social de un Estado. Por lo tanto establece los criterios fundamentales que ordenan todo el desarrollo normativo que luego se traducirán en leyes orgánicas y secundarias, así como los procedimientos e instituciones que regulen el proceso político de construcción de decisiones colectivas. De la coherencia semántica de la misma dependerá su efectiva materialización como proceso político es decir es ella se establecen las limitaciones del poder y la forma de organización de la sociedad y el poder, así como el reconocimiento de los derechos.

1.2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

Para poder profundizar respecto al presente epígrafe es necesario indicar que la normativa constitucional permite tutelar los derechos subjetivos de todos los ciudadanos con la finalidad de garantizarlos y protegerlos a través de diversas herramientas, toda vez que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador ha indicado que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y justicia social, mediante el cual se respeta la soberanía, el pueblo, la democracia, y territorio, para la correcta forma de gobierno y gobernanza en razón del ser y el deber ser, pues de esta manera en el artículo 11 se ha establecido la igualdad y no discriminación de los derechos como es el género (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.11), es decir permite proteger los derechos de las mujeres y los hombres sin ninguna limitación.

Así también dentro del artículo 35 y 44 numeral 1 y 4 de la Constitución de la República del Ecuador se menciona a los grupos de atención prioritaria determinando a la mujer embarazada dentro de los mismos y al indicar que está no puede ser sujeto de discriminación en el ámbito laboral y que se le deben garantizar las facilidades idóneas para su recuperación después del parto y en la lactancia, con la finalidad de prever una justicia social, por la condición en la que se encuentra, la cual el constituyente determino es vulnerable.

Pues la Carta Fundamental ha referido que el trabajo es un derecho y un deber social mediante el cual se permite generar un derecho económico, a través del cual se dignifica la realización personal, por lo que es una responsabilidad estatal el garantizar el mismo

para el sustento del ser humano, una vida digna en relación con las prestaciones adecuadas, saludables y un trabajo escogido de manera libre (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.33)

En el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador indica que el Estado garantizará el derecho al trabajo en todas sus formas sean estas de manera independiente o dependiente, así como la inclusión y protección en todos los ámbitos con la finalidad de que una persona pueda desarrollar sus potencialidades.

Por lo que el Estado actualmente busca el garantizar los derechos reproductivos de manera general, sin que sea un impedimento el estado de gravidez en el que se encuentre una mujer pues el artículo 332 inciso segundo menciona que “Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.332), permitiendo de esta manera el abordar una igualdad formal, material y real, para las mujeres trabajadoras, para que accedan, permanezcan y continúen con su trabajo sin que se considere un obstáculo para su trabajo el estar embarazadas para que de esta manera puedan desarrollar sus aptitudes y actitudes con los debidos cuidados y en igualdad de condiciones que los hombres al ser papas.

1.2.2.2. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Si bien es cierto el Ecuador ha pasado varias etapas en relación al trabajo en general, es un derecho que ha sido vulnerado de muchas formas a través de la historia tanto a hombres como mujeres y ni hablar de grupos que merecen especial atención, es así como con la Constitución del año 2008 aparecen normativas que se adapten a las necesidades y protección de varios derechos contemplados en la misma, siendo el derecho al Trabajo un derecho fundamental para el ser humano, es así como en el 20 de abril de 2015, en respuesta a la protección de este derecho fundamental como lo es el trabajo y al trabajo que no ha sido reconocido de forma idónea como lo es el trabajo en el hogar nace la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Esta ley responde a varias necesidades de los ciudadanos, sin embargo presta una gran atención a grupos de atención prioritaria y sectores vulnerables, como lo son las mujeres en periodo de gestación, esta ley "contemplan una figura importante conocida como la declaratoria de despido ineficaz por la desvinculación contractual de trabajadores, en este

caso madres embarazadas y líderes sindicales”(Lucero,2017.p.24), estas disposiciones de gran trascendencia e impacto en relación a las disposiciones laborales y la economía de las empresas, pero sobre todo de gran protección para las mujeres que por su estado son desvinculadas de sus funciones laborales.

Ahora bien es necesario establecer que dentro de esta figura, se les otorga una protección absoluta a estos grupos vulnerables pues, “con la vigencia del despido ineficaz, se genera grupos de personas beneficiarias de la estabilidad absoluta o del principio de inamovilidad, los demás públicos y privados mantienen la estabilidad relativa”(Quezada, 2016.p.17), si bien es cierto la estabilidad laboral es un derecho contemplado para todos los trabajadores en general tanto en el ámbito público como privado, sin embargo con esta figura del despido ineficaz, se genera una doble protección en relación a la estabilidad pues, ninguna mujer em periodo de gravidez puede ser removida de su cargo por encontrarse en este estado.

El despido ineficaz entendida como una decisión unilateral del empleador, no tiene validez en relación a las mujeres embarazadas, pues si se realiza este despido por su condición de gestación genera consecuencias jurídicas de protección para la mujer embarazada y de sanción para el empleador, es así como el artículo en relación a la prohibición del despido ineficaz , pues menciona “Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara”(Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015. Art.195.1), pues si se genera esta acción se estaría inobservando los derechos y garantías de la mujer trabajadora y al ser una prohibición legal podría activar el órgano jurisdiccional en pro de sus derechos para evitar que los mismos sean limitados o violentados.

Ahora bien, al activar el órgano jurisdiccional la mujer que se vea afectada , “deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días”(Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015.Art.195.2), si esta acción es planteada deberá citarse en un plazo de veinte y cuatro horas a la parte empleadora, y en esta providencia el juez que conozca la acción debe señalar como medida cautelar el reintegro inmediato de la mujer trabajadora afectada, como en todo proceso judicial se deben presentar pruebas y solicitud en caso de que no se las tenga, es

importante señalar que de ser favorable la sentencia en razón de la admisión de la unificación, no es admisible el recurso de apelación.

Por último, cabe señalar los efectos que esta vulneración acarrea a las partes entre las que nos encontramos con que si se declara la ineficacia , la situación vuelve a su estado anterior y por ende no se genera una interrupción en la relación laboral, en cuanto a las remuneraciones pendientes “el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo”, (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015.Art.195.3), es imprescindible precisar que es voluntad de la persona afectada permanecer o no en el puesto de trabajo si decide no hacerlo se deberá cancelar una indemnización que corresponde a el valor de un año de la remuneración que percibía , además de la que le corresponde por despido intempestivo.

1.2.2.3. Código de Trabajo

El Código de Trabajo es parte del sistema jurídico ecuatoriano el cual se denomina como la normativa especial en material laboral, pues en ella se describe la relación laboral entre empleador y trabajador, los derechos y principios que la determinan, así como las formas de terminación e indemnización de la relación laboral, mismas que requieren una atención adecuada para su correcta aplicación y con la finalidad de no vulnerar derechos humanos.

En este sentido el artículo 153 del Código de Trabajo manifiesta la protección a la mujer embarazada al establecer que el empleador no puede dar por terminada la relación laboral adquirida mediante contrato de trabajo y además se menciona el derecho a no ser remplazada durante la licencia de maternidad de 12 semanas, pues en dicho periodo seguirá gozando de las prestaciones correspondientes a la salud y remuneración y que en caso de ser despedida el juez podrá disponer su reintegro, en concordancia con el artículo 172 inciso tercero que en caso de que producto del embarazo se establezca una enfermedad o incapacidad no pueden ser despedidas desde el momento en que inicie su embarazo (Código del Trabajo, 2005, Art.172).

Es de esta manera como la acción de despido ineficaz se encuentra en el artículo 195.1 del Código de Trabajo en la cual se refiere a la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz cuando una persona en su condición de embarazo ha sido aislada de su actividad laboral sin ninguna causa para hacerlo, así también el artículo 195.2 ha establecido que esta es presentada en razón de la competencia territorial donde se produjo el despido y en un plazo máximo de 30 días desde que este fue efectuado, por lo que

cuando la acción es aceptada se dispone medidas cautelares a fin de que la trabajadora embarazada pueda reintegrarse a su trabajo, en lo que se lleva a cabo su tramitación, esta disposición también es para los dirigentes sindicales, sin embargo, no es el tema que ocupa la investigación (Código del Trabajo, 2005, Art.195.1)

Por su parte el artículo 195.3 del Código de Trabajo hace referencia a los efectos que cuando se declara el despido ineficaz, la persona posee el derecho de ser reintegrada y de recibir las remuneraciones no pagas más un 10% durante el tiempo que fue alejada de su empleo, y en el caso que su pretensión no se base en el volver a dicho empleo, recibirá el pago de un año de la remuneración que percibía y la correspondiente liquidación en base al despido intempestivo y en caso de que el empleador hiciera caso omiso a la disposición de devolver a la mujer embarazada a su puesto de trabajo, es sancionado con una pena de uno a tres años por incumplimiento de las decisiones legítimas de autoridad competente (Código Orgánico Integral Penal, 2014, Art. 282).

Por otro lado, se establece en el artículo 169 numeral 6 “la facultad de la terminación del contrato de trabajo si se presenta una situación de caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo” (Código de Trabajo, 2005. Art.169). Por tal razón se establece como aquella que no pudo haber sido previsto por los contratantes o previsto, no pudo evitarse, por tanto el trabajador es sujeto de despido por caso fortuito o fuerza mayor, en este caso la empresa debe pagar, el pago de liquidación respectiva, en caso de que el despido fuera discriminatorio puedes iniciar un juicio laboral, por tanto, debemos tratar con pinzas esta causal de terminación del contrato, teniendo mucho cuidado que su aplicación no sirva: como un mero mecanismo de reducir nómina y generar ahorros y también como un sistema para efectuar una terminación selectiva o renovación de personal, demostrando con claridad que no se ha presentado la imposibilidad de continuar con el trabajo.

Por lo cual de acuerdo con lo expuesto se puede reafirmar que la mujer embarazada no puede ser sujeto de un despido discriminatorio pues así lo determina la presente normativa, por lo que es necesario sea observado por el empleador de manera adecuada, para que no se vulneren derechos y también por las mujeres trabajadoras embarazadas a fin de que conozcan poseen derechos y existe un tiempo para presentar la acción y no queden en indefensión, logrando así un trato justo.

1.2.2.4. Código Orgánico General de Procesos

El presente código permite la adecuada tramitación y aplicación de procedimientos en razón de las diferentes causas que los motivan con la finalidad de poder garantizar el debido proceso, la seguridad jurídica, la tutela judicial efectiva y la motivación en materias no penales o constitucionales de esta manera en relación al tema que ocupa el trabajo el artículo 332 numeral 8 del Código Orgánico General de Procesos, ha establecido que la tramitación del despido ineficaz de una mujer embarazada se desarrollará mediante el procedimiento sumario mismo que establece que una vez interpuesta la demanda en base al artículo 142 y 143 del Código Orgánico General de Procesos se procede de acuerdo con el artículo 146 ibidem a calificar la demanda en el término de 5 días, otorgándole al demandado 10 días para contestar desde la citación y en 20 días desde la misma el juzgador procederá a fijar audiencia única (Código Orgánico General de Procesos, 2016, art. 333).

El procedimiento radica en establecer una protección especial para los grupos tradicionalmente vulnerables en el ámbito laboral, como es el caso de la mujer en estado de embarazo y el dirigente sindical, con la finalidad de otorgarles una protección especial al ser despedidos de manera ilegal, por lo que para que sean garantizados de manera oportuna se han disminuido los términos al igual que en materia de niñez y adolescencia, todo ello con la finalidad que se garantice la titularidad de los derechos de los trabajadores y puedan ser reintegrados o recibir una indemnización idónea siempre que presenten la acción en los términos establecidos por la ley.

En dicho sentido una vez señalada la audiencia esta es efectuada en dos etapas, la primera etapa conlleva la sanación del proceso, en la cual el juzgador pregunta a las partes si existen solemnidades sustanciales que puedan afectar el proceso y la decisión de la causa, así como las excepciones previas que sean alegadas por la parte demandada, la fijación de puntos de debate en la cual las partes fijan el objeto de la controversia estableciendo la pretensión que motivo la sustanciación de la causa y la conciliación en la cual el juzgador pide a las partes o en su caso a sus abogados patrocinadores lleguen a un acuerdo mutuo en razón de la controversia, permitiendo escuchar sus voluntades y promover la misma, cuando se consigue la conciliación, el juzgador emite sentencia y cuando no es así se continua con la sustanciación de la causa (Código Orgánico General de Procesos, 2016, art. 334)

La segunda fase de la audiencia única se desarrolla a través del alegato inicial indicando la finalidad de lo que van a lograr con sus intervenciones y se pretende probar, seguido del anuncio y práctica de la prueba; en la cual las partes proceden a anunciar la prueba y el orden en que serán practicadas, una vez anunciadas se practica la prueba documental, testimonial interrogatorio y conainterrogatorio y la pericial, pues solo aquella que consta en la demanda o contestación podrá ser efectuada toda vez que en estos procesos la Corte Nacional de Justicia (2018), ha determinado no puede existir prueba nueva, por otro lado, se da el alegato final con el que las partes pretenden llevar al juzgador al convencimiento del objeto de la controversia dando un resumen de los hechos y las pruebas alegadas con las que sustentan su posición de accionante o demandado y con derecho a una réplica, concluida está se procede a dictar sentencia oral por el juzgador (Código Orgánico General de Procesos, 2016, art. 334). Es importante mencionar que la audiencia es dirigida por el juzgador en base a los principios de inmediación, concentración, dispositivo, celeridad y económica procesal, para la adecuada realización del sector justicia y en igualdad de armas.

Es de esta manera que el procedimiento sumario establecido en el COGEP permite se accione el despido ineficaz cuando se a contravenido norma expresa con la finalidad de tutelar los derechos humanos de la mujer embarazada al encontrarse en un estado de vulnerabilidad, pues en dicho sentido no puede ser discriminada y por ello los legisladores decidieron que para proteger los derechos de este grupo era necesario una respuesta oportuna a fin de que su reintegro sea eficaz, en relación con la protección constitucional, legislativa e internacional, los cuales deben ser observados al encontrarnos en un Estado constitucional de derechos.

1.2.2.5. Declaración Universal de Derechos Humanos

Es imprescindible mencionar que la Declaración Universal de Derechos Humanos, viene dado como una respuesta a los complejos abusos cometidos en la Segunda Guerra mundial, siendo el límite de respeto social entre ciudadanos de todas las naciones, en los cuales están considerados derechos fundamentales para el ser humano, es así como se encuentra establecido el derecho al trabajo, el cual en su máxima expresión está ligado estrechamente con la dignidad humana, pues es un mecanismo o derecho que garantiza no solo la supervivencia sino también el vivir en condiciones propicias y dignas.

Enfocados en lo prescrito en la declaración es indispensable señalar que “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y

satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art.23), constituyéndose estos cuatro principios o fundamentos en esenciales como parte del derecho al trabajo, toda persona tiene derecho al trabajo por ende y al estar conexos con otros derechos la satisfacción de este derecho garantizará los demás, como puede ser el derecho a una vida digna, a la salud , a la vivienda todos aquellos que dependan de la ejecución de este para que se cumpla efectivamente.

Como se mencionó anteriormente, la segunda guerra mundial fue una implosión social en la cual las mujeres debieron asumir el rol del hombre en la mayoría de trabajos, pero a pesar de aquello el trato no era igual, ni mucho menos el salario y como respuesta aquello se aprecia el numeral “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art.23), como mecanismo de protección a quienes por condiciones biológicas o sociales se les ha retribuido por igual trabajo una cantidad mínima de salario generando espacios de desigualdad.

Si bien es cierto en este articulado están conexas todas las aportaciones literales es así como el presente artículo al referirse a que toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, se hace alusión directamente al derecho a tener una vida digna, así mismo el numeral “4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art.23), en la relación laboral podría generarse cierta situación de poder, en que el trabajador está subordinada al empleador es por ello que se crea la oportunidad de crear sindicatos con la finalidad de que exista un grupo de personas en representación de los trabajadores que defiendan intereses comunes en el ámbito laboral.

Esto es que las personas tanto hombres como mujeres tiene derecho a gozar de condiciones equitativas en su trabajo o espacio laboral, no se puede discriminar a una persona por su condición de genero ni mucho menos por un estado de gestación, pues de esta manera la normativa se encuentra recogida dentro de 30 artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos recoge un trabajo de mucho valor social, económico, cultural, civil y político, en razón de que permite la igualdad y no discriminación de ninguna forma, permitiendo que el documento sea abordado dentro de las normativas internas de toda sociedad democrática que busca el reconocimiento total de los derechos para con sus soberanos que son quienes permiten que existan.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece un enfoque generalizado pues respecto a que todas las personas nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, promoviendo el progreso de la sociedad de todas las formas y excluyendo cualquier abuso que atente contra los derechos de las personas con sanciones impuestas a las violaciones a los derechos humanos cuando los Estados o cualquier persona pretendan vulnerar u obstaculizar el goce y ejercicio de un derecho, en dicho sentido la Organización de las Naciones Unidas han creado Cortes, Comisiones, Tribunales u Organismos que permitan frenar cualquier abuso de poder.

Los derechos humanos que se reconocen dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos son la igualdad formal y material en todas sus formas y sin discriminación alguna, el derecho a la libertad en todas sus formas, derecho a la vida, derecho a la libertad de conciencia, culto elección, decisión, libertad de opinión expresión, reunión y asociación (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art.2, Art.3, Art.18, Art.19, Art.20).

En este sentido es imprescindible mencionar que los derechos fundamentales, deben ser protegidos por el Estado, en atribución a esa protección estatal es imprescindible establecer que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art.7), el Estado tiene la obligación de velar por que los principios procesales y derechos que estos, se cumplan y no se vulneren es así como el principio pro operario debe ser aplicado dando favorabilidad al trabajador, en énfasis en aquello se debe brindar protección y seguridad jurídica al trabajador para que este tenga estabilidad laboral, un trabajo digno que permita su supervivencia.

1.2.2.6. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo

Para empezar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es considerada como la una agencia de la Organización de las Naciones Unidas, la cual analiza las diferentes realidades de los Estados, trabajadores y empleadores, con la finalidad de tutelar los derechos de los intervinientes de acuerdo a las diversas realidades sociales y jurídicas.

Se establece que la OIT se encuentra en Ginebra y fue creada en 1919 es decir alrededor del siglo XIX, con la entrada en vigor del tratado de Versalles, una vez que culminó la

primera guerra mundial, pues se dice que su finalidad principal es alcanzar la paz y la justicia social de manera universal, para así fomentar la igualdad respecto a las condiciones de trabajo, pues los fundadores de la OIT Robert Owen y Daniel Legrand la impulsaron desde una perspectiva humanitaria, política, económica y de seguridad, en la cual participaron nueve países, permitiendo adoptar diferentes reglamentos vigentes en su preámbulo y convenciones en beneficio del mundo laboral entre las cuales se encuentra la protección de maternidad; por su parte el órgano de supervisión es el Comité de Expertos a fin de titular el cumplimiento de los convenios por los Estados parte, y se encuentra precedida por el Director General Guy Ryder quien será remplazado en octubre del presente año (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022, p.1).

En relación a lo expuesto se puede apreciar que la OIT ha permitido exista un progresismo en los derechos laborales desde la época industrial, con la finalidad de prever lineamientos de justicia social, la paz y la reunión de empleadores, trabajadores y representantes del Estado para afianzar condiciones dignas y seguras de trabajo, sin embargo, aun dichas perspectivas no han logrado ser alcanzadas en su totalidad a causa del desempleo, subempleo o el despido, problemáticas que requieren ser analizadas, combatidas y erradicadas para así alcanzar el bien común.

1.2.2.6.1. Convenio sobre la protección de maternidad C183

La lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres ha tenido que ser ardua y pasar por varios procesos de reconocimiento, pues en relación a los convenios internacionales sobre maternidad se han establecido poco a poco varios parámetros pues en con el convenio sobre la protección de la maternidad 103, adoptado en el año 1952, se ha generado varios cambios en la vida de la mujer, sobre todo en relación a la inserción laboral, “La mujer actual ya no sólo desempeña funciones relacionadas con la crianza de los hijos y el cuidado del hogar sino constituye fuerza activa y ascendente en todos los campos de la actividad económica”(Macias, 2004.p.33), es así que la lucha, exigencia y defensa de sus derechos ha sido el determinante para que las legislaciones laborales internacionales y nacionales adopten medidas orientadas a eliminar toda forma de discriminación y adecuar las relacionadas a la protección de la maternidad.

Es así como en la conferencia internacional del trabajo número 88, celebrada en el año 2000, se dio paso al convenio 183 sobre la protección a la maternidad , el presente convenio establece la protección a la maternidad, determinando la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad de brindar garantías y protección a las mujeres embarazadas

quienes forman parte del Conglomerado de mujeres que integran la fuerza de trabajo, pues es necesario que exista igualdad en todas las mujeres, que se brinde salud, seguridad tanto para la madre como para el niño, tratando de reconocer la diversidad respecto al desarrollo económico y social tanto de los estados como del sector productivo es decir empresas y la evolución en relación a la protección de la maternidad.

De acuerdo al Convenio “el término mujer e hijo se aplica de tal forma que no exista causas de discriminación” (Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, Art.1), ahora bien es imprescindible establecer que una mujer trabajadora puede tener relación de dependencia o no, y está sujeta a las disposiciones de este cuerpo legal, pues una mujer trabajadora representa principalmente la fuerza mental o física para desempeñar un empleo de forma eficiente, para garantizar a la empresa o lugar de trabajo réditos económicos o un servicio de calidad y correspondiendo a esta situación se otorgan garantías que aseguren a la madre e hijo el desenvolvimiento social, político, económico.

Es imperante mencionar que se debe establecer la corresponsabilidad que tiene el Estado y la sociedad de emplear los medios necesarios para la adecuada e idónea protección, pues es un derecho de la mujer e hijo sin ningún tipo de discriminación, propendiendo al garantismo de los derechos humanos como el trabajo, la salud, las medidas que se derivan de este, como lo es gozar de la licencia de maternidad o en caso de enfermedad o complicaciones, prestaciones que garanticen la dignidad humana y un nivel de vida adecuado, la no discriminación en el trabajo, lactancia materna, con la finalidad de garantizar la titularidad de derechos de este grupo en situación de vulnerabilidad.

Ahora bien es imperante mencionar un apartado en relación a la licencia por maternidad, el cual aduce “una licencia de maternidad de una duración al menos de catorce semanas” (Convenio Sobre la Protección de la maternidad, 2000, Art.4),m licencia que será otorgado por los mecanismos prescritos en cada legislación con justificantes tales como certificados que garanticen la fecha probable del parto, tratando de precautelar la salud y la integridad tanto de la madre como del niño se menciona que se otorgará seis semanas de licencia posteriores al parto, es decir el convenio garantiza en su integridad la protección a la mujer embarazada desde el embarazo hasta el puerperio.

Ahora bien, es necesario establecer las medidas de protección al trabajo que este convenio otorga a las mujeres embarazadas, “se prohíbe al empleador despedir a una mujer embarazada o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación

nacional” (Convenio Sobre la Protección de la maternidad, 2000, Art.8), sin embargo en el abanico de protección que se despliega existe una excepción pues aduce que el empleador por otros motivos que sean ajenos a la circunstancia del embarazo o nacimiento del hijo o la lactancia podrá despedir a la trabajadora, en este caso la prueba recaerá en el empleador para probar que no fueron estos hechos los que fundamentaron el despido.

Ahora bien, se conmina a todos los países miembros a “adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo , con inclusión del acceso al empleo” (Convenio Sobre la Protección de la maternidad, 2000, Art.9), estas medidas deben ser insertas dentro de las legislaciones de todos los estados miembros para evidenciar que el embarazo no sea una causa de discriminación, dentro del mismo se consagra el derecho a la lactancia en el cual se puede interrumpir el horario laboral para que se cumpla con el mismo.

En este sentido se ha establecido dentro del inciso 7, artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos, que “también serán admisibles otros casos de inversión de la carga de la prueba, de conformidad con la ley” (Código Orgánico General de Procesos, 2015, art. 169). En este sentido, en los procesos laborales donde es obligación de la mujer probar que está embarazada, y es a la vez obligación del empleador probar que dicho despido no fue efectuado por discriminación, lo cual es importante, al Ecuador ser suscriptor del presente convenio y reconocer y tutelar los derechos humanos.

1.2.2.6.2. Convenio 158 de la terminación de relación del trabajo

Es importante mencionar que este convenio ha sido creado con la finalidad de que exista una correcta aplicación de las normas nacionales e internacionales, las cuales contemplan las diversas eventualidades que pueden desarrollarse como lo es dar fin a la relación laboral sin contravenir derechos humanos y siempre que existan causas que la motiven y que por ello se esté afectando el funcionamiento de la empresa y las condiciones adecuadas de los demás trabajadores.

El Convenio 158 de la OIT establece que no se puede terminar la relación laboral con el trabajador, a menos de que exista una causa justificada, que se encuentre ligada a las actuaciones, aptitudes y actitudes del trabajador las cuales pudiesen afectar a su correcto desempeño o al de la empresa o actividad comercial para la que fue contratado (OIT, 1982, Art. 4), la aplicación de esta norma se da cuando las razones no sean por

discriminación o por cuestiones aceptables que justifiquen su accionar, sin embargo, se establece la posibilidad en cualquier caso el derecho a la defensa o a recurrir a la misma cuando considere que el despido es injustificado y cuando esta no haya sido aprobada por autoridad competente en relación a los términos establecidos para cada legislación y de ser el caso podrá recibir una indemnización justa siempre que su accionar no haya provocado su pérdida (OIT, 1982, Art. 5, 6, 7, 8, 11 y 12).

Es de esta manera como la OIT así como establece derechos para los trabajadores también, les otorga obligaciones que en el caso de ser inobservadas son sujetas a dar por terminada la relación laboral siempre que estas sean justas y debidamente probadas por el empleador, pero también establece la posibilidad de no poder terminar dicha relación laboral cuando no existan causales que la justifiquen, por lo que se sujetará a una indemnización justa, al igual que cuando existan motivos personales, y no una falta grave con la que pierde la misma.

1.3. Trabajo: Aspectos generales

Mediante el presente acápite se establecerán aspectos fundamentales para definir la relación laboral y todo lo que ello conlleva para así cumplir con las finalidades individuales, sociales, familiares y estatales, pues de esta manera se requiere reconocer las principales definiciones, la historia, las formas de contratación y el organismo competente desde un ámbito doctrinario.

1.4.1. Conceptualización del Trabajo

El trabajo es aquel que permite la realización del ser humano, mismo que requiere ser garantizado por el Estado, con la finalidad de que exista su progreso o políticas públicas adecuadas para su acceso, permanencia y estabilidad, en relación a la actividad desempeñada por una persona.

Es por ello que se ha denominado que el trabajo es toda actividad realizada por una persona con la finalidad de emplear fuerza fisiológica, biológica o mental, para recibir una satisfacción en dinero, prestaciones o especie, para así poder cumplir con sus necesidades biológicas, personales, sociales y patrimoniales, para alcanzar su felicidad y bienestar, pues gracias a la prestación que realizan referente a un bien o servicio permite se dé una sociedad económicamente activa, ya que el trabajo dignifica a la persona y garantiza la prorrogación de sus derechos y deberes (Pérez, 2021, p.1).

De esta manera el trabajo no es otra cosa que el permitir que una persona posea la libertad de emprender el mismo o ser contratado para cumplir con un fin determinado el cual permita satisfacer sus propios intereses y el de los demás, por el bien o servicio que ofrece al mercado, y de esta manera poder recibir una satisfacción económica, justa y por ningún motivo menor.

El trabajo ha sido, es y -previsiblemente- será componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades. Por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan al crearse más oportunidades de trabajo decente (Levaggi, 2004, p.2).

El trabajo ha permitido ser efectuado a través de los años y las épocas, mediante una serie de reglas y acuerdos convenidos por las partes siempre que estos sean legales, eficaces y permitan cumplir con actividades relacionadas a la dignidad humana, sin menoscabar, principios, el orden, la paz o versen en actividades que precaricen, tercericen o esclavicen a la persona, en términos del contrato a beneficio del empleador, en la presente época globalizada, pues se requiere cumplir con el efectivo goce y ejercicio de los derechos laborales.

Es de esta manera como dicha apreciación no es indiferente a lo expresado por Cabanellas (1993), el cual menciona en su diccionario jurídico elemental, que el trabajo es un esfuerzo humano que se lo realiza en razón de los esfuerzos y tiempo empleado de manera profesional u ocupacional en razón de la labor establecida o elegida de manera libre voluntaria, para que esta sea gozada por la persona, mediante la cual se realiza un contrato individual de servir a la sociedad a través de las funciones encomendadas.

1.3.2. Contexto Histórico del trabajo

El trabajo aparece desde los primeros cimientos de la historia, muchas veces no como un derecho, sino como mecanismo de supervivencia a lo largo de la historia contextualizándolo de tal forma que se le ha brindado protección y garantías básicas para el trabajador, orientadas a que no exista un monopolio de poder que dirige únicamente el empleador, para llegar a establecer mecanismos de protección del trabajo han tenido que existir muchas luchas sociales, y más aún en relación al trabajo de las mujeres o incluso niños, pues eran considerados como mano de obra barata y no se respetaban sus derechos como trabajadores, lo cual se ha ido regulando a través de la historia y las luchas sociales instauradas.

En la historia del mundo en razón del Derecho Laboral la revolución industrial aparece a inicios del siglo XVIII en 1780 hasta 1840 la cual pone énfasis en un cambio de la sociedad y la economía hacia nuevos paradigmas de un antiguo periodo basado en la agricultura, pescadería, caza, ganadería que configuro a los campesinos y jornaleros por lo cual en la ya llamada época industrial aparece con el sistema Capitalista donde varios campesinos decidieron dejar sus trabajos en la tierra para trasladarse a trabajar en empresas con un salario fijo y con arduas horas sin descanso. Por lo cual los principales beneficiarios de esta época fueron aquellos que gozaban de un oficio y podían acceder a las maquinarias (Cabieses, 2013, p.1).

Es preciso señalar una acotación muy importante, “Hegel y Marx en el siglo XIX destacaron al trabajo como acto esencial, inherente de la condición humana, como acto de creación. Paradójicamente en la misma época el trabajo asalariado se desarrolló bajo condiciones estructurales de injusticia, desprotección e inseguridad” (Albanesí, 2015.p.391), estableciendo claramente que el derecho como tal al trabajo pierde su esencia pues se convierte en una aceptación de participar de una actividad laboral de forma mecánica y repetitiva de la rutina del trabajo.

Se hace relevante recalcar el hito histórico del día del trabajador el 01 de mayo de 1986 en el que tras varias manifestaciones de los trabajadores en Chicago por mejores oportunidades y una jornada laboral de 8 horas diarias, se produjo una masacre en la cual resultaron, muertos heridos y condenados, pero esta fecha se conmemora por la valentía de quienes lucharon por un mejor estilo de vida digna para los trabajadores en el sector tanto privado como público (Beltrán, 2020.p.1)

El trabajo ha sido una forma de dignificación para los trabajadores de poder emplear su mano de obra y su tiempo a fin de generar un rédito económico o en especie como forma de compensación a su labor empleada la cual denota desde las épocas más antiguas con la pesca, caza, agricultura y ganadería mismas que se han ido fortaleciendo a través de los tiempos con los avances tecnológicos y las diferentes industrias, de las cuales el principal promotor es el empleo de la capacidad mental o física empleada por el hombre.

En dicho sentido también han existido abusos, formas de esclavitud, explotación, por lo cual dentro del Ecuador se han generado un sin número de manifestaciones a lo largo de la historia con la finalidad de afianzar un derecho, pues dicha lucha se establece desde 1896 cuando se desato un gran incendio en la zona céntrica de Guayaquil por lo cual requerían una reconstrucción inmediata es así como “ una crisis inesperada se produjo

cuando los carpinteros se rehusaron a trabajar, demandaban una reducción en el número de horas de trabajo, además de la estabilización de su pago” (Milk,1997, p.48), a pesar de que se consiguió una reducción en el horario laboral que consistía en 10 horas diarias a 9 horas 6 días a la semana, se redujo sin tener buenos resultados pues en dicho sentido se da una masacre en 1922, que termino con la vida de 1000 trabajadores, en las que se pedía un mejor estilo de vida laboral para los campesinos e indígenas, pero no fue hasta 1925 que se creó por primera vez el Ministerio del Trabajo que permitió una mejor organización laboral y social.

El Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directa o indirectamente el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano. A los factores internos tenemos el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus derechos. La primera ley obrera establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y perjuicios. La segunda ley establece la indemnización rehuía por accidentes de trabajo, entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, regula la indemnización en los casos de capacidad total, parcial y de muerte del trabajador. En el código de trabajo eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo. (Historia del Ecuador, s/f, p.15)

Es importante recalcar que los abusos por los empleadores a lo largo de las diferentes épocas siempre han desacreditado a la fuerza trabajadora, misma que permite el funcionamiento de las diferentes empresas alrededor de Ecuador y del Mundo, es necesario apreciar la mano de obra a fin de que exista un mejor reconocimiento pues gracias a la evolución del Derecho Laboral y a nuestros antepasados ahora gozamos de mejores términos en el ámbito laboral que sigue en reconstrucción de días mejores como lo es el reconocimiento de la Organización Internacional del Trabajo como institución , el Ministerio del Trabajo entidad administrativa rectora en materia laboral a nivel nacional, la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo a nivel interno, son normativa, en el que se establecen derechos humanos.

De esta manera es importante mencionar que conforme ha existido una lucha por los derechos de los trabajadores, las mujeres han debido también luchar por tener un puesto en el ámbito laboral, pues mediante la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 43 se establece que la mujer embarazada, en parto o post parto, tendrá

derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación por su estado, sin embargo, fue hasta 2015 que la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar. Y se reforma el Código de Trabajo el cual dentro del artículo 195 numeral 1, introducía el despido ineficaz para mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, así como su tramitación ante el Ministerio del Trabajo y el Código Orgánico General de Procesos vía procedimiento verbal sumario.

En el ámbito laboral los trabajadores han tenido que realizar varios levantamientos para que sus derechos han sido vulnerados repetitivas veces sin importar nada siempre ha existido un dominio por parte del patrono, es así como en esta lucha inminente se ha tratado de establecer derechos que propicien un ambiente saludable y seguro para el trabajador es así como nace el derecho a la estabilidad laboral que no es otra cosa que, “la certidumbre que tiene la persona para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato para evitar ser despedido por causas arbitrarias o injustificadas”(Patlán, 2016, p.127), si bien es cierto para que se cumpla este derecho el trabajo debe ser permanente o por tiempo indefinido con el propósito esencial de que se garantice el desarrollo laboral, social, familiar y personal del trabajador.

En dicho sentido esa era de sufrimiento y dolor no puede volver a ser foco en los días actuales en donde el empleador por su poder ha subordinado al trabajador y se debe garantizar que esos tiempos queden como un recuerdo de la lucha a la que debieron enfrentarse nuestros hermanos a fin de que los salarios sean más justos, las vacaciones sean posibles, el ocio y la recreación sean parte de la vida de un trabajador e incluso la posibilidad de ahora recibir indemnizaciones para terminar el contrato laboral.

1.3.3. Contrato individual de trabajo

Se concibe al contrato individual como aquel acuerdo entre dos personas o más ya que una de las partes intervinientes en el contrato puede estar conformada por más de dos personas, como lo es el contrato por equipo o grupo, el cual permite obtener beneficios para los trabajadores, pues de lo contrario sería colectivo, toda vez que en este las personas se sujetan al margen del Código de Trabajo y las necesidades del empleador, al requerir realizar dicha contratación con el trabajador, para satisfacer los intereses de los intervinientes, por una parte el trabajador al cumplir con los fines para los que fue contratado y por otra el empleador al entregar una remuneración justa por el tiempo y esfuerzo del trabajador al ejecutar adecuadamente la labor encomendada.

Pues el contrato individual del trabajador es aquel acuerdo de voluntades de forma bilateral en la que el trabajador escoge su trabajo con la finalidad de desarrollar sus capacidades sean estas físicas y mentales de forma lícita y personal con el empleador quien establecerá condiciones laborales idóneas, con un buen ambiente de trabajo y un salario justo de acuerdo con el desempeño de las funciones asignadas (Sarango y Vivanco, 2018, p.6). Por su parte el contrato por equipo permite generar derechos y obligaciones entre el empleador y los componentes del equipo (Código de Trabajo, 2005, Art. 32).

En virtud del razonamiento efectuado se logra indicar que a través del contrato individual se da una adecuada consolidación de los parámetros determinados por las partes otorgantes, con la finalidad de emplear su fuerza o conocimiento a fin de obtener una retribución por los medios empleados, es de esta manera como el artículo 8 del Código de Trabajo menciona que el contrato individual es el medio por el cual dos personas se comprometen entre sí para que una preste sus servicios lícitos y personales, a través de una relación de dependencia debidamente asignada por las partes (p. 8).

Pues de esta manera se puede mencionar que el contrato individual acarrea derechos y obligaciones, propias de la relación a la que se somete una persona sin ningún tipo de coacción, para así cumplir con cada una de las cláusulas que en él se generan siempre que ostenten una adecuada juridicidad, pues no se puede vulnerar derechos o establecer un objeto o causa ilegal, que no sea permitida en el espacio o tiempo determinado.

El contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, producto también de un derecho autónomo... de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales (reales), ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador. (Walker, 1999, p.8)

Por lo que el contrato individual del trabajo es la forma en que un ser humano puede tener mejores oportunidades de enriquecerse individualmente, profesionalmente y emplear su mayor esfuerzo, entrega y amor, para así lograr su realización y poder dignificarse libremente, debido a la oportunidad entregada por el empleador para que este cumpla satisfactoriamente y se otorgue un salario y un contrato indefinido una vez se haya cumplido con el periodo de prueba.

Es importante acotar que ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria, necesidad e inmediato auxilio.

1.3.3.1. Elementos del Contrato

Es de esta manera como de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo permite establecer un compromiso entre las partes determinando cláusulas obligatorias dentro de todo contrato laboral en el que se establece los otorgantes, mismos que son las personas que se obligan entre sí por un lado se encuentra el trabajador, empleado u obrero y por el otro el empleador que es la persona natural o jurídica -empresa, entidad o institución- a la cual se requiere prestar el servicio o entregar el producto para el que fue requerido (Código de Trabajo, 2005, Art.9).

Pues según Córdova (1997) menciona existen elementos comunes del corpus novus como el consentimiento, el objeto y causa lícita, el tiempo, salario, elementos propios del contrato de trabajo como; la prestación es personal y voluntaria, existe dependencia y subordinación y una correcta remuneración y finalmente los elementos complementarios en razón del trabajo a realizar es decir por profesión u oficio y la exclusividad de prestar sus servicios a un solo empleador (p. 301).

Es en este sentido el empleador es el dueño de contratar la mano de obra para el funcionamiento de su establecimiento a fin de ejecutar el crecimiento financiero de la empresa. Sin embargo, por ningún motivo puede despedir a una persona de manera injustificada. Así también dentro del contrato laboral consta el plazo, tiempo por el cual se fijara la contratación laboral, los días de trabajo y descanso por su naturaleza en su mayoría el contrato individual establece que es indefinido y que se dará por terminado por causas o razones en las que se establece en la norma laboral, el precio es la asignación salarial la cual no puede ser menor a un SBU, a excepción del trabajo de medio tiempo, objeto lícito es decir en que rama el trabajador desempeñara sus funciones y sus capacidades de forma legal, mediante el consentimiento expreso de realizar dichas actividades, y en caso de conflicto someterse a los medios alternativos que permitan su solución o a los jueces del domicilio del accionante.

1.3.4. Tipos de contratos

En el Ecuador, existen diversas modalidades de trabajo en las cuales se presentan ciertas particularidades, establecidos en el Código de trabajo, como son actualmente “Contrato

tácito; Contrato a tiempo parcial; Contrato por obra cierta; Contrato a tiempo indefinido; Contratación de personas con discapacidad; Contrato por tarea; Contrato de prueba; Contrato de teletrabajo; Contrato por destajo; Contrato parcial permanente ; Contrato por temporada; Contrato eventual Contrato de trabajo juvenil; Contratos ocasionales” (Ministerio del Trabajo, 2021.pág.7), al hablar del contrato hay que tomar en cuenta ciertas apreciaciones en las cuales se menciona que debe existir dos partes contractuales un trabajador y un empleador que el contrato debe estar por escrito. Sin embargo, el contrato tipo o contrato individual de trabajo a tiempo indefinido “es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su terminación se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en la ley”. (Ministerio del Trabajo, 2021. pág.7), ahora es preciso señalar que, a partir del 30 de octubre del 2020, por el 2020-Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-2223, se establecieron 4 modalidades contractuales nuevas Contrato Joven, Contrato de emprendimiento, contrato turístico, cultural o creativo y contrato productivo.

Se considera que dentro de los tipos de contrato estos se diferencian en razón el tiempo, objeto y espacio pues “es la regla general de toda relación laboral, pues se entiende celebrado para siempre y con vocación de perdurabilidad hasta que el trabajador pueda hacerse del ingreso de seguridad social que reemplace un salario, o que alguna otra causa”(Lacavex et al, 2011, p.11), existen presupuestos extrínsecos del contrato individual que deben estar presentes antes de la celebración del mismo como lo es la capacidad para contratar y ser contratado, la idoneidad y la legitimación, todo esto para que el contrato cuente con plena validez existiendo una responsabilidad contractual tanto del empleador como del trabajador.

Ahora bien, existe una clasificación de los contratos, según la duración del contrato en el cual encontramos el contrato a prueba, por tiempo fijo, por tiempo indefinido, ocasional, precario. Contrato a prueba. – En este contrato exclusivamente está limitado por el tiempo, este contrato se celebra por escrito ante la autoridad del trabajo, con un tiempo máximo de 90 días (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986, p.15), si no se pone fin a la relación laboral, el trabajador tiene el derecho de que sea un contrato indefinido o que mínimo se extienda este contrato un año, a pesar de que es un contrato a prueba tiene que ser afiliado al seguro social siendo este un derecho irrenunciable.

Contrato Ocasional. – Este contrato tiene como característica esencial la celebración para tareas que no son habituales, es decir extraordinarias por un periodo corto. “quiere decir

de "poca estabilidad o duración (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986, p.16), este tipo de contratos no tiene estabilidad laboral para el trabajador pues las contrataciones son esporádicas y por tiempos sumamente cortos, para tareas que no requieren de la presencia contante y habitual del trabajador.

Contrato A Sueldo o Jornal. – Es uno de los contratos más comunes pues el contrato a sueldo se caracteriza por que “la remuneración se paga por una unidad de tiempo de servicios del trabajador: una semana, una quincena, un mes” (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986, p.16), es así como este contrato puede ser otorgado para pagos mensuales, quincenales o semanales después del cumplimiento de las labores diarias.

1.3.5. Obligaciones y derechos de las partes

Los trabajadores tienen derechos inherentes a su relación laboral y desempeño es así que pueden exigir los mismos ante el organismo correspondiente, así mismo tienen obligaciones al igual que el empleador, el trabajador tiene obligaciones las cuales debe cumplir para mantener el equilibrio y sobre todo una armoniosa relación con su empleador, para que pueda constituirse todos los elementos de la relación laboral en especial se cumpla el de dependencia es imprescindible que el trabajador este bajo las órdenes del empleador.

Con relación a los derechos de los trabajadores, ningún trabajador puede privarse voluntariamente de un derecho del cual esta asistido pues esto acarrearía nulidad en la privatización del derecho, teniendo en cuenta que en materia laboral los derechos son irrenunciables, así estos intenten ser justificados en razón de la voluntad del trabajador.

Es necesario expresar que de acuerdo con el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, se establece claramente que los derechos del trabajador en general son irrenunciables por lo cual ninguna persona puede menoscabar los mismo o dejarlos sin validez, así mismo lo establece el artículo 4 del código del trabajo ya que se ha convertido en una garantía territorial y jurídica.

Sin embargo, en la práctica existen muchos casos en los cuales por coacción o miedo los trabajadores renuncian a sus derechos laborales e incluso cuando existe una terminación de la relación laboral no existe una indemnización justa apegada a la ley.

Es necesario precisar que pueden existir, obligaciones económicas “tenemos la prestación de trabajo, y dentro de las éticas-psicológicas, están la diligencia, obediencia además de la forma, tiempo y lugar del trabajo” (Ordoñez, 2015, p.19), sin embargo dentro de la

legislación ecuatoriana de acuerdo al código del trabajo en artículo cuarenta y cinco nos establece las obligaciones que tienen los trabajadores, en primer lugar nos establece que un trabajador debe llevar a cabo el trabajo para el cual fue contratado en los términos del contrato con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en forma, tiempo y lugar; así mismo son responsables del material que se les entregue para sus labores y tienen que restituir los mismos al empleador no son responsables por el desgaste habitual y normal de estos instrumentos; es obligación de los trabajadores, prestar sus funciones en casos de peligro o siniestro inminente, si es necesario por un tiempo mayor al señalado o cuando peligren los intereses de sus compañeros, en estos casos podrá percibir una remuneración justa de acuerdo con la ley.

Otra obligación que tiene que tener presente el trabajador es mantener una buena conducta durante la realización de sus actividades laborales, así mismo de cumplir a cabalidad las disposiciones del reglamento interno que ha sido expedido en forma legal, si existe una causa justa por lo cual no puede el trabajador asistir a su lugar de trabajo, tiene la obligación de dar aviso, ni puede ausentarse si aviso ni mucho menos sin causa justa; es obligación dar aviso de daños materiales que puedan poner en riesgo la vida o salud tanto de los empleadores como de los trabajadores; es una obligación del trabajador guardar secreto laboral, es decir tiene que mantener en secreto las actividades técnicas comerciales o de fabricación de los productos de los cuales está encargado por ultimo de cumplir con todas las medidas tanto de seguridad como de salud que las autoridades establezcan (Código del Trabajo, 2005, p.78)

Debido a la apreciación hecha de acuerdo con las obligaciones con la que cuenta el empleador “Tienen la obligación de cuidar la igualdad al trabajador según las creencias, origen y edad. Beneficiar a los empleados de una atmósfera productiva y el aumento profesional de estos” (Glosario Billin, 2020, p.1), En dicho sentido el empleador no solo tiene obligaciones sino también derechos de cuando crea tener justa causas para deslindar la relación laboral o cuando el trabajador no cumpla con sus obligaciones establecidas en el contrato individual, el empleador se le establece algunas facultades con la finalidad de dar por terminada la relación laboral, sin embargo extralimitarse de las facultades que le confiere la ley al empleador no han atribuido una sanción comprobable en el Ecuador, debido a que aún existe el miedo de no denunciar al empleador cuando este coacciona al trabajador a firmar su renuncia y hacerla supuestamente legal.

De esta manera se establece que de conformidad al artículo 42 del Código del Trabajo el empleador cuenta con las siguientes obligaciones refiriéndose a las más importantes, es factible indicar que tiene la responsabilidad moral, ética y legal de conferir a sus trabajadores un salario justo en los términos acordados dentro del contrato laboral, cumplir con las medidas de higiene, legales y reglamentarias para el buen funcionamiento de su lugar de trabajo en la empresa, fabrica u oficina.

Así también, tienen la obligación de garantizar una indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la cual deberá ser proporcional a la incapacidad que se causare al empleado, por otro lado, en caso de tener más de 50 trabajadores la empresa debe garantizar un comedor para sus alimentos y escuelas elementales como guarderías para el desarrollo de los hijos de los trabajadores siempre que estos sean más o igual a veinte niños, cuando se trate de medianas empresas el empleador deberá proporcionar por su empresa o a través de otras empresas bienes de primera necesidad a precio de costo. mismos que deberán ser descontados de la Remuneración en caso de incumplimiento se sancionará de 4 a 20 dólares americanos (Código de Trabajo,2005, art.42).

Se establece que está obligado a llevar un registro de todo el personal y los datos concretos mismo que podrá ser modificado en cualquier tiempo por diversas circunstancias a fin de establecer información vigente, deberá proveer de todas las herramientas necesarias a fin de que el trabajador no tenga excusa de cumplir con su labor, permitir al trabajador pueda ejercer su derecho al voto en un tiempo máximo de 4 horas, dar permisos por Salud suya o familiar o notificación judicial, en el caso de violencia intrafamiliar proporcionar el tiempo oportuno para resolverlo sin afectar vacaciones ni remuneraciones, en el caso de muerte de un familiar segundo de afinidad y cuarto de consanguinidad 3 días (Código del Trabajo, art.172).

Es su deber permitir y respetar las asociaciones del trabajador, así como, facultar permisos siempre que sean avisados de forma oportuna y brindar un lugar para dichas reuniones en caso de comisiones tendrán permiso y descontará los montos para su creación, cumplir con el reglamento interno de la empresa el cual no puede ser contrario a la norma suprema, el empleador no podrá inferir abuso, maltrato laboral o inclusive acoso laboral a sus trabajadores pues, incluso deberá capacitarlos sobre el tema para no ser sujetos de ello, emitir certificado de trabajo en cuanto al tiempo, salario y ámbito de experiencia, escuchar en igualdad de condiciones a sus trabajadores, así como ofrecerles lugares donde dejar sus pertenencias, permitir y otorgar todo lo que el Inspector del Trabajo requiera para que

este se cerciore del cumplimiento a la normativa laboral, en el caso de que por culpa del empleador el trabajador no pueda trabajar está en la obligación de pagar la remuneración, pagar el 50% del salario en dos meses por cada año cuando se encuentre imposibilitado el trabajador en caso de enfermedad no profesional días (Código del Trabajo, Art.42).

Debe pagar viáticos básicos conforme a las prestaciones que dé a la empresa con las debidas facturas, tener un trabajador social en caso de empresas del 50 más 1 y por cada 300 contratara un trabajador social, pagar reemplazo cuando así lo amerite otorgar permisos sin remuneración en caso de becas estudiantiles, suministrar cada año vestimenta a quienes presten sus servicios, en el Instituto de Seguridad Social se registrara el aviso de entrada y salida del trabajador y se pagara el proporcional del 11,15 por parte del empleadora al IESS, se registrara el contrato individual en sus partes esenciales, El empleador deberá entregar mediante rol de pagos al trabajador todos los descuentos, pagos al IESS y adelantos de forma mensual los inspectores del trabajo e IESS deberán supervisar se cumpla con la disposición normativa caso contrario deberán imponer una multa, el empleador por cada 25 trabajadores deberá contratar una persona con discapacidad que cuente con la capacidad mental o física para desempeñar las funciones cada año aumentara en un 1% hasta llegar al quinto año que será el 5% que será 4 trabajadores con capacidades diferentes misma que deberá estar registrada en el Carnet del CONADIS y el empleador deberá promover medios físicos y habituales para que estas personas puedan ejercer sus funciones.

En dicho sentido de acuerdo a las obligaciones que tiene el trabajador se puede decir que este debe velar por el bienestar de los trabajadores bajo todo precepto social, humano y jurídico con la finalidad de que gocen de un buen ambiente de trabajo en condiciones óptimas y cuenten con todas las herramientas necesarias para un adecuado desenvolvimiento a la hora de ejecutar el trabajo para el que ha sido contratado a prestar sus servicios contando con todos los beneficios de ley y garantizando una inclusión de los sectores vulnerables.

1.3.6. Estabilidad laboral

En cuanto a la estabilidad laboral se refiere a las condiciones de promover los derechos de los trabajadores sin ninguna limitación permitiendo estos posean seguridad y permanencia de gozar de su trabajo sin temores o miedos de ser despedidos pues se caracteriza por la relación jurídica a la que se sujetaron las partes a través del contrato

individual, el cual es irrenunciable e intangible, pues no podrá ser transgredido a menos de que existan causas para hacerlo.

Pues en este sentido se considera a la estabilidad laboral como el “derecho que un trabajador tiende a conservar su puesto de trabajo, ya que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y a su vez garantizar los ingresos del empleador” (Solis, 2010, p.9), pues de esta manera la estabilidad otorgada por el empleador a su trabajador permite que este pueda trabajar en óptimas condiciones y entregando su mejor esfuerzo posible al saber que cuenta con todos los medios idóneos para el mismo y que su contrato es permanente, con lo cual puede tener un buen estilo de vida para él y su familia al gozar de una remuneración fija mes a mes.

La estabilidad laboral recogida en el contrato individual del trabajo, se determina como una obligación del empleador de garantizar al trabajador, su puesto de trabajo de una manera estable, y la de sus ingresos para que el mismo pueda costear, sostener y mantener sus intereses para el desarrollo de su personalidad y de los que se encuentren a su cuidado, pero sobre todo satisfacer sus necesidades, ya que al estar con seguridad en el aspecto laboral brindarán al empleador índices de producción y productividad mucho más elevados que los habituales, la estabilidad laboral pretende limitar la libertad del empleador para así evitar despidos injustificados y arbitrarios que provoquen inseguridad laboral, y evitar se vulneren sus derechos constitucionales de un trabajo digno, una remuneración justa y prestaciones adecuadas.

1.4. Formas de terminación del Contrato Laboral

En el presente epígrafe se darán a conocer las principales formas de terminación del contrato cuando existe voluntad del trabajador, cuando el empleador o trabajador incumple con los derechos u obligaciones adquiridos por las partes, cuando existe voluntad unitaria del empleador y cuando se despide a una mujer embarazada o dirigente sindical lo cual se dará a conocer en el presente apartado.

1.4.1. Visto bueno

El visto bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y puede ser utilizado por el empleador o trabajador, con lo cual se pretende terminar con la relación laboral, se encuentra prevista en la ley.

Desde otra perspectiva se podría decir que, visto bueno, es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del trabajo (Chávez, 2009, p.8), sin embargo, es necesario precisar que para dar por terminada la relación laboral es indispensable la resolución del inspector o a su vez la decisión de un subinspector del trabajo en la que se autoriza al empleador dar por terminada la relación contractual laboral.

Para la terminación del contrato, bajo esta figura, se deberá contar con una resolución favorable del Inspector del Trabajo, quien califique de legar la causal alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el Código de Trabajo. La relación del Inspector de trabajo no obsta el derecho de acudir ante el juez de trabajo, pues, solo tendrá valor de informe, que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio (Aguilar, 2011, p.90). Por lo que se deben establecer y declarar las perspectivas que ocupan dicho visto bueno, mismas que serán ventiladas en la vía administrativa y judicial de ser necesario y solo en el caso de que existan argumentos y elementos probatorios se dará un fallo lógico y definitivo.

Al analizar la terminación de contrato previo visto bueno como un acto que no es potestativo del patrono, aun existiendo causas justas para la terminación del contrato, es una acción que debe ser presentada ante el Inspector de trabajo para solicitar el visto bueno dando cumplimiento al trámite legal establecido por la ley, ya que si no tendríamos un despido ilegal, injustificado o intempestivo lo que le acarrearía al empleador el pago de las indemnizaciones respectivas (Ochoa, 2007, p.10). Pues de esta manera siempre que el trabajador u empleador lo determinen correspondiente podrán declarar la impugnación de dicho visto bueno y acarreará las condiciones y soluciones respectivas.

El visto bueno es una formula burocrática, administrativa y judicial para aprobar una petición, en general es lo mismo que aprobación o autorización, siendo el proceso establecido por la ley para legalizar la terminación del contrato, es la ratificación emitida por la autoridad competente, de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo ya que ha sido debidamente probado que el empleado a cometido la falta del que es acusado.

De esta manera como se deben garantizar que las pruebas sean útiles, legales y conducentes pues el visto bueno “Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y

prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Guzmán, 1986, p.8). Se la considera una institución jurídica que tiene como fin autorizar mediante una resolución emitida por autoridad competente, en este caso el inspector del trabajo, expresando o detallando si las causa por las cuales se alega la desvinculación del trabajador son justas y legales, para dar por terminada la relación laboral de acuerdo al procedimiento establecido para el mismo.

El trámite de visto bueno es administrativo y su resolución no es ejecutoria, en razón de que tiene el carácter al conceder o negar el visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo. Así mismo se puede decir que el visto bueno, es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la cual se confiere al Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas.

En cuanto a lo prescrito en el Art.169 en los casos de los arts. 172 y 173 del Código del trabajo, las causales aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector, quién concederá o negará el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento. Es necesario aducir que, en los casos de despido o abandono justificado del trabajo, no abra lugar al pago de indemnizaciones por parte de quien despide o abandona y lo puede hacer más bien en favor de quien abandona, ha inducido al legislador, en salvaguarda de los intereses privados y del interés social comprometido, a tomar cautelas especiales que sirvan para justificar la legalidad de la causa alegada en el despido o abandono (Bustamante, 2012, p.50).

Es así como el visto bueno no queda solo a criterio del interesado que despide o abandona sino más bien requiere la intervención inmediata e imparcial del inspector del trabajo, funcionario público especializado en materia laboral y capacitado además por su solvencia moral, para sopesar en la balanza de la justicia social, los hechos que le fueren sometidos a su consideración. Adopta el sistema y consecuentemente, el empleador o el trabajador, en su caso, despide al trabajador o abandona el trabajo por existir aún de las causas legales sin necesidad de recurrir previamente a ninguna autoridad y solamente luego de terminado el contrato puede acudir a los Jueces del Trabajo para justificar la

existencia de la causa y la legalidad de la terminación del contrato y de ser procedente, según el art.192, demandar el pago de la indemnización.

1.4.2. Desahucio

Para hablar del desahucio es necesario expresar su etimología, el cual proviene del latín “des”, que implica negociación, y “ahucio”, sustitutivo de “ahusiar” contracción de afiduciar, que a su vez viene fiducia, confianza: significando, por consiguiente, pérdida de la confianza (Velasco, 1998, p.7), en este sentido se puede aludir que es la terminación por un acuerdo o negociación de las partes o unilateralmente por la parte trabajadora de dar por terminada la relación laboral cuando exista desconfianza.

En cuanto al desahucio conceptualmente, se puede decir que es el aviso o notificación que una de las partes hace para anticipar o hacer saber a la otra parte, la voluntad que esta tiene de dar por terminado el contrato de trabajo, la misma que debe realizarse apegada las legalidades del caso.

Sin embargo, en el Ecuador el desahucio solo puede ser propuesto por el trabajador a través de la renuncia voluntaria al contrato individual del trabajo con al menos 15 días de anticipación para terminar dicha relación laboral, pero como a toda regla se establece su excepción, se ha establecido que este plazo puede disminuir si el empleador lo faculta y por otro lado también se permite aplicar este porcentaje del desahucio cuando verse acuerdo de las partes para finalizar con el acuerdo contractual (Código de Trabajo, 2005, Art. 184)

En cuanto al procedimiento, es necesario precisar que el desahucio puede presentarse por escrito ante el empleador o ante el ministerio del trabajo, en este último caso el inspector del trabajo, ha de efectuar el trámite correspondiente el cual consiste en efectuar el preaviso para el empleador, con el cual se pretende hacer conocer la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral, siendo uno de los principales requisitos de procedencia, en los contratos de tiempo indefinido, solo el trabajador puede hacer uso de este derecho para la bonificación laboral, sea por renuncia o acuerdo de las partes (Cabanellas, 1998, p.8).

Así también se define al desahucio como “un derecho que poseen tanto el empleador como el trabajador, para evitar culminar el contrato de trabajo por despido intempestivo, o por abandono de trabajo, en su orden” (Romo, 2003, p.8), al ser un derecho tanto del

empleador como del trabajador, se pretende que este sea una forma de terminación de la relación laboral legal, siempre que exista mutuo acuerdo.

Pues la prohibición que tiene el empleador para desahuciar al trabajador en un contrato a tiempo indefinido, se basa en el principio de estabilidad indefinida que posee quien ha superado un periodo determinado en el trabajo (Manosalvas, 2008, p.12), debido a que sería una injusticia para el trabajador que tiene un contrato a tiempo indefinido, el ser despedido en el momento que le parezca al empleador, evadiendo el pago de indemnizaciones y por el contrario cancelando un valor insuficiente al trabajador, al momento de quedar desempleado.

El desahucio, puede ser utilizado por las empresas como un arma para evitar la estabilización de sus trabajadores, por lo que es importante exista una notificación por escrito sobre el acuerdo de las partes ante el inspector del trabajo, pues de lo contrario podría considerarse despido intempestivo, es por ello que la normativa laboral ecuatoriana permite ciertos acuerdos, pero también la protección a los derechos laborales, toda vez que para Idrovo (2016), cuando no existe dicho acuerdo de manera expresa queda a conveniencia del trabajador el realizar el desahucio (p.10).

De esta manera se establece que es la ruptura a la dependencia o subordinación por la prestación de los servicios o por la fuerza física empleada por el trabajador al dejar de cumplir con los mismos en un periodo previo de 15 días al separarse de dicho trabajo, por lo que tiene derecho a recibir una indemnización correspondiente con su decisión.

El artículo 185 del Código del Trabajo (2005), establece la bonificación por desahucio que el legislador ha previsto en este trámite administrativo, el mismo que manifiesta que en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, es obligación del empleador bonificar al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el Inspector de Trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

1.4.3. Despido Intempestivo

Para el desarrollo armónico del trabajo, siempre tratando de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto, el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad y por ello la ley lo sanciona duramente (Altamirano, 1983, p.3), pues el despido intempestivo vulnera principios fundamentales como lo es la estabilidad laboral poniendo en una situación de riesgo al trabajador, el cual se encuentra desarrollado en la acción de despido ineficaz al determinar las mismas reglas el despido ineficaz que el intempestivo para la indemnización con ciertos beneficios

Se puede agregar a este concepto como despido intempestivo cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar según la ley que la terminación del contrato laboral, es ilegal en base al despido intempestivo cuando no existe una causa justa o legal para hacerlo (Storini,2009, p17).

Por este motivo se establece que cuando opere esta figura normativa de acuerdo al artículo 188 del Código del Trabajo (2005) se debe cumplir con ciertos parámetros es decir cuando sea hasta 3 años se deberá entregar el valor de 3 meses de la remuneración que la persona recibía y cuando sobre pase los 3 años recibirá un mes de remuneración por cada año de servicio el cual no puede sobrepasar de 25 años, sin embargo, refiere el 100% del pago por terminar arbitrariamente la relación laboral.

1.4.4. Despido Ineficaz en razón de la mujer embarazada

Ahora bien el despido intempestivo viene desde el reconocimiento de los derechos que ha adquirido a trabajador sin embargo buscando una forma de protección para las mujeres que se encuentran en estado de gestación nace o se integra a la legislación ecuatoriana el despido ineficaz en el año 2015, mediante lo establecido en la “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara” (Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento de trabajo en el hogar, 2015, Art.35), siendo una decisión tomada únicamente por el empleador que transgrede derechos y garantías que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora, si bien es cierto el despido no tiene validez

si no es de forma justificada o legalmente el despido ineficaz porque vulnera derechos laborales y de un grupo de atención prioritaria como lo son las mujeres en estado de gravidez, mujeres en estado de gestación o maternidad, post maternidad y dirigentes sindicales, si a pesar de que la mujer se encuentra en una de estas etapas se genera el despido , este carece de validez.

Para ello es necesario aludir lo refrenté al despido ineficaz “busca la protección de mujeres embarazadas, mujeres asociado a su periodo de gestación o maternidad, así como del trabajador, miembro de una asociación sindical” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015.Art.195.núm.1), es así como la legislación ecuatoriana a adoptado medidas de acuerdo a las recomendaciones establecidos en los convenios internacionales para precautelar los derechos de las mujeres en periodo de gestación y los representantes sindicales que si bien es cierto son la parte debilita del contrato laboral frente a los empleadores.

Se ha establecido como la decisión del empleador de concluir una relación laboral con una trabajadora que se encuentre embarazada o asociada a su condición de gestación o maternidad, las mismas reglas serán aplicables a los dirigentes sindicales; se considera despido intempestivo que se torna ineficaz cuando se ha dado de manera injustificada. Lo expuesto se ampara en la Constitución artículo 332 y en el Código de Trabajo artículo 195 numeral 1.

Desde hace algún tiempo se ha manejado despido desde una acepción, en la cual establece que “el despido es cuando el patrono da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o teniendo no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador”(Orellana, 2017, p.11), es decir un despido es separar al trabajador del sitio laborar, violentad su seguridad laboral , sin que exista ninguna causa justa o legal para hacerlo

En razón del artículo 195.2 del Código del Trabajo, mediante el cual se establece la acción de despido ineficaz de la mujer embarazada y la medida cautelar de reintegrar a la mujer a su empleo, así como el pago de las remuneraciones con un 10% debido a que se determina no se interrumpió la relación laboral y en el caso de que su finalidad fuese la indemnización esta será la misma que se considera para el despido intempestivo y un año de remuneración de la que se encontraba recibiendo al ser despedida, en razón del artículo 195.3 ibidem, por su parte el Código Orgánico General de Procesos, permite el

procedimiento sumario y establece el trámite correspondiente, sin embargo esto parece no ser suficiente para el empleador pues afecta la estabilidad de la mujer embarazada.

Para el desarrollo armónico del trabajo, siempre tratando de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto, el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad y por ello la ley lo sanciona duramente, pues el despido intempestivo viola principios fundamentales como lo es la estabilidad laboral poniendo en una situación de riesgo al trabajador.

La terminación de las relaciones laborales de forma intempestiva, o violenta sin que exista un previo aviso ni siquiera apegada a las legalidades que establece la ley en cuanto a la terminación del contrato individual del trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador. Como un antecedente trascendental es necesario precisar que los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema (Vásquez, 2004, p.45).

Es preciso señalar que el despido ineficaz está dirigido esencialmente al despido de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, siendo este despido sinónimo de disolución del contrato, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto cese en sus funciones. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, así mismo es considerado un despido ineficaz cuando la mujer después de la licencia con maternidad retorna a su empleo, la reciben, pero en otras condiciones.

Cabanellas en su obra Diccionario Jurídico Elemental expresa: “Despido significa privar de ocupaciones, empleo, actividad o trabajo” (Cabanellas,1998, p.34) En Derecho Laboral se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el (Código del Trabajo, 2005.Art.172), para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo o ineficaz. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno” (Mayorga, 2008, p.14).

El despido injustificado a la mujer embarazada protege a través e in mecanismo eficaz e idóneo mediante el cual el empleador da fin al contrato, que puede expresarse oralmente obligando al trabajador a que presente la renuncia, realizando ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar; o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo (Espinoza, 1987, p.98), en deterioro de la calidad del empleado.

El despido ineficaz atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar el trabajador y la estabilidad, que es aquella que significa dignidad al trabajador y su familia. El despido ineficaz en nuestro país es la rescisión del contrato de trabajo de un trabajador, decidida unilateralmente por el empleador, con o sin invocación de causa, el despido ineficaz y las consecuencias de la decisión están regulados en nuestro organismo jurídico (Echeverría, 2009, p.115).

El empleador que despidiere intempestivamente o ineficazmente a su trabajadora de sus servicios laborales, sin causa legal y violando los procedimientos que señala la ley, deberá indemnizarlo de acuerdo con el tiempo de servicio prestados y con base en la escala que establece el artículo 188 del Código de Trabajo. En consecuencia, diremos que el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios. Por ejemplo, el empleador le manifiesta al trabajador que no hay más trabajo para él y no le deja ingresar a la empresa (Mayorga, 2008.p.18), en este sentido a pesar de que existe la salvedad de que se pueda realizar un despido por circunstancias ajenas a la del embarazo, la licencia de maternidad o la lactancia es imprescindible mencionar que estas circunstancias deben ser aprobadas por el empleador, pues si no se alega una causa justa se está constituyendo un despido ineficaz y con ello una vulneración inminente a los derechos.

1.5. Jurisprudencia

La jurisprudencia es aquella a través de la que realizan un análisis los jueces de las altas cortes sobre las diferentes problemáticas jurídicas puestas a su conocimiento y emiten sentencias que constituyen de obligatorio cumplimiento, las cuales deben ser observadas por los servidores judiciales o jueces de instancias y la ciudadanía en general, por lo que se denomina que “la jurisprudencia está compuesta por los fallos o sentencias emanados de los tribunales constitucionales, (...) toda vez que la jurisprudencia es una fuente del derecho en la medida en que aclara la forma como puede o debe entenderse una norma jurídica” (Clavijo et al., 2014, p. 28). En este sentido se requirió hacer una revisión adecuada sobre la posición de la Corte Constitucional respecto al despido ineficaz, permitiendo evaluar sus posicionamientos y las diferentes elocuciones realizadas.

Es preciso señalar, que jurisprudencia viene de dos vocablos latinos juris y prudentia, que hace referencia a la sabiduría del Derecho, es por ello que se lo considera como el criterio manifestado de forma reiterada en relación a la aplicación del derecho, este criterio viene dado por un tribunal supremo en el contenido de sus sentencias, es así como “jurisprudencia es la interpretación de la ley, firme y reiterada, y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias sentencias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o salas, y por los tribunales colegiados de circuito” (Guerrero y Santamaría, 1989.p.146), es así como es una de las fuentes del derecho que se aplican con sujeción a casos posteriores en los cuales se aplicó la ley, de forma reiterada y se seguirá aplicando en casos posteriores.

1.5.1.1. Sentencia de la Corte Constitucional 3-19-JP/20

En el caso analizado por la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, en la cual se realiza una revisión de garantías en relación a los de Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, en relación a la misma analiza el alcance de estos derechos en las mujeres que se encuentran en estado de gravidez y en periodo de lactancia, en el cual se desarrolla el derecho al cuidado y los indicadores de la política pública para garantizar el derecho al cuidado.

Es imprescindible señalar que la corte selecciono 19 casos en los cuales e hace palpable la vulneración a derechos Constitucionales en relación a la problemática de mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, o en período de lactancia, quienes presentaron 19 acciones de protección debido a que en el sector público sin importar su situación de vulnerabilidad, fueron notificadas con la terminación la relación laboral, en este sentido se verifico si estas acciones de protección era la vía adecuada y si la misma permite que

no se vulneren los derechos de este grupo de atención prioritaria, siendo estos casos ejemplificativos de una situación que se da de forma general. Es así que "Establece algunas de las formas en las que se pueden violar los derechos de las mujeres embarazadas, lactancia y cuidado"(Sentencia de la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, 2020).

Las mujeres quienes han sido protagonistas de estos casos son mujeres en estado de gravidez, periodo de lactancia, licencia de maternidad, quienes trabajaban en el sector público, acogidas en la LOSEP , es preciso señalar que la situación laboral para las mujeres se ha encontrado a lo largo de la historia en desventaja en relación con los hombres "Las tasas de empleo adecuado o pleno por sexo se ubicaron en 44,8% para los hombres y 30,6% para las mujeres.⁶ La tasa de participación en la fuerza de trabajo fue del 74% para los hombres y del 47% para las mujeres"(Sentencia de la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, 2020.parrafo.47), en el Ecuador todavía se encuentran muy marcadas las brechas de desigualdad en muchos aspectos y mucho más en el aspecto laboral, pues en el Ecuador apenas el 7% del personal directivo son mujeres, pues si las mujeres llegan a ocupar cargos jerárquicos superiores dichos logros se ven opacados por los obstáculos a los cuales se ven inmersas, entre estas son las responsabilidades familiares, los estereotipos basados en el género, machismo , acoso laboral.

A hora bien en la sentencia se aborda el problema laboral en plena pandemia , en el que se reconoce que se apreciaron de forma más clara estas brechas marcadas entre hombre y mujeres, pues las mujeres trabajadoras del sector formal tuvieron que afrontar de manera más precisa las responsabilidades y trabajo del hogar con el trabajo o puestos que ocupaban, haciendo evidente la profunda estructura patriarcal y discriminación sexual en la que vivimos.

Al realizar un análisis profundo respecto a la normativa es imperante mencionar la salud como un derecho humano esta contemplado dentro del mismo , la salud sexual y reproductiva, en este sentido este derecho enmarca la libertad de tomar decisiones informadas y libres respecto a la salud reproductiva, entendiéndose el derecho a recibir servicios adecuados respecto a la salud en relación a los embarazos y partos sin riesgos, por lo cual el Estado tiene la obligación de brindar los recursos para promover los derechos a la salud sexual y reproductiva. Por lo cual en cuanto a la relación laboral no debe existir obstáculos para tomar decisiones enmarcadas a la salud sexual y reproductiva

, pues debe facilitarse y protegerse el ejercicio de los derechos de las mujeres en estado de gravidez, periodo de lactancia o licencia materna, pues el despido por estas circunstancias está prohibido constitucionalmente.

Ahora bien, si bien es cierto, el estado de gravidez no es algo que pueda ocultarse, sin embargo por su derecho a la intimidad, pueden guardar reserva respecto a sus planes de vida, su embarazo “La notificación del embarazo permite que las personas obligadas cumplan con su responsabilidad, pero las mujeres pueden, por las razones que crean, decidir el momento de la notificación” (Sentencia de la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, 2020.parrafo.66), respecto al análisis de la sentencia existieron señalamientos que comprometen este derecho al afirmar que las mujeres se embarazan con el fin de mantener su trabajo, cuando por el hecho de ser mujeres las autoridades judiciales afirman que conocen de su estado de gestación con anterioridad, y por ultimo cuando abusando de su autoridad se divulga el mencionado embarazo en reuniones sin consentimiento.

En cuanto al trabajo sin discriminación cabe mencionar que de acuerdo al Art33 de la constitución tiene derecho al trabajo sin ninguna discriminación, por ende las mujeres en gestación o periodo de lactancia no pueden ser discriminadas, por este hecho lo cual protege no solamente el derecho al trabajo, sino también el mantener los ingresos vitales para el bienestar de su familia y el propio además de su derecho a la realización personal y profesional, sin embargo en relación al ejercicio de la tutela jurisdiccional “las mujeres no puede limitarse a la determinación de si la terminación de su relación laboral tuvo o no como motivo su situación de embarazo, sino que debe estar encaminada a determinar si el hecho produjo afectación al contenido de los derechos implicados” (Sentencia de la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, 2020.parrafo.74), siendo vulnerado en diferentes circunstancias entre las que encontramos, cuando las mujeres dan a conocer su embarazo y son desvinculadas del trabajo, cuando por esta misma situación son cambiadas de puesto de trabajo a uno de menor jerarquía, cuando son reintegradas a un trabajo y se las ubica en un lugar sin funciones, haciendo evidente un trato diferenciado que termina en una evidente discriminación.

En cuanto al derecho al cuidado es necesario precisar que en la sociedad son básicas las actividades de producción como las de reproducción, en las primeras se obtienen bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas, valoradas económicamente, en cambio las de reproducción son las relacionadas al cuidado, construcción de vínculos sociales y afectivos, las cuales no son valoradas ni social ni económicamente, siendo

complementarias e igual de importantes, “Como se evidencia en los párrafos anteriores, en una sociedad patriarcal como la ecuatoriana, la carga de obligaciones de cuidado ha recaído tradicionalmente en las mujeres, tanto a nivel de servicios públicos como en los hogares”(Sentencia de la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, 2020.parrafo.98), es por ello que se crea la necesidad de atender este derecho al cuidado pues en este sentido se reproduce la desigualdad y discriminación, pretendiendo que el derecho al cuidado se valorado y distribuido de forma equitativa, el cual esta reconocido en el sistema jurídico ecuatoriano

Por ello es preciso señalar la recepción del derecho , lo que permitirá prioritariamente detectar inconsistencias, vacíos defectos de regulación , vías de reclamo administrativo y garantías constitucionales, permitiendo establecer que los entes rectores del trabajo “inclusión e igualdad deben elaborar un indicador base para poder determinar el porcentaje de cobertura del derecho al cuidado desagregado por sexo/género, edad, auto identificación étnica, nivel de estudio, quintil de ingreso, ruralidad, discapacidad, tenencia de cualquier seguro” (Sentencia de la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, 2020.parrafo.236), pues se pretende establecer cuantas personas ejercen las labores tanto de cuidado como reproductivas, teniendo en consideración que una inversión de carácter trascendental es en el derecho al cuidado y formación del talento humano en razón de que si se tiene que promover ambientes laborales favorables se garantice esta obligación en razón del cuidado.

En dicho sentido, se estableció otras medidas de reparación para el derecho al cuidado y periodo de lactancia, pues se estableció la necesidad de que se elaboren informes por los organismos del ramo, a fin de que garanticen el adecuado acceso a la justicia de este grupo vulnerable, a fin de que se cumpla con las garantías básicas del trabajador, pues además permitió comprender el derecho a la igualdad y no discriminación de género, así como valorar la validez normativa y establecer parámetros de aplicación.

Es así como en la decisión del caso, se obliga un plazo de seis meses presentar un proyecto de reforma de ley , para incorporar el derecho al cuidado en el ámbito laboral y adecuar el sistema jurídico a los parámetros de esta sentencia y de estándares internacionales que regulan la materia, además se emprendió una campaña en la que se sensibiliza, promociona y protege la lactancia materna en espacios públicos .

CAPÍTULO II

LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ A LA MUJER EMBARZADA: DERECHOS Y PRINCIPIOS QUE PROTEGE

En el segundo capítulo se hará alusión al objetivo número dos el cual refiere a establecer los derechos y principios básicos protegidos en el Ecuador ante una causa de despido ineficaz a una mujer embarazada.

2.1. Derechos Humanos que protege a la mujer trabajadora embarazada

Los derechos humanos han sido promulgados con la finalidad de brindar una adecuada protección a las personas de manera universal de esta manera se consagran como derechos subjetivos los cuales se encuentran distribuidos en siete grupos de derechos como una manera de poder abarcarlos y entenderlos adecuadamente en razón del ser y deber ser, pues la Constitución de la República del Ecuador (2008), ha sido abordada desde el neoconstitucionalismo jurídico, al ser los derechos promulgados de igual jerarquía, imprescriptibles, inalienables e irrenunciables, toda vez que en la Constitución Política de 1998 imperaba un Estado Legalista, en el cual solo se reconocía un derecho, si este se encontraban escritos, jerarquizados y divididos, lo cual cuál actualmente ha permitido una progresión a los derechos humanos (Ávila, 2012, p.35).

Es importante mencionar que las mujeres trabajadoras gozan de la protección de diferentes derechos humanos los cuales pueden ser reclamados de manera individual o colectiva, de manera personal o por una persona que posea interés en la protección de los derechos para lo cual se han establecido garantías constitucionales que buscan el amparo de los derechos humanos como lo son las garantías normativas, políticas públicas y jurisdiccionales, estas últimas accionadas en el caso de las mujeres embarazadas cuando la justicia ordinaria no es suficiente para garantizar la vulneración del derecho, a través de la acción extraordinaria de protección ante las autoridades competentes, la cual de acuerdo al artículo 429.- es “La Corte Constitucional es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia. Ejerce jurisdicción nacional y su sede es la ciudad de Quito” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 429). Pues se considera como la última instancia a nivel nacional para la protección de los derechos de una persona en el cual se realiza una valoración apropiada

y una revisión de la posible vulneración, con la finalidad de que se garantice los derechos humanos de las personas trabajadoras.

“En el Título 2 se establecen los Derechos como 1. Derechos del buen vivir; 2. Derechos de personas y grupos de atención prioritaria; 3. Derechos de comunidades, pueblos y nacionalidades; 4. Derechos de participación; 5. Derechos de libertad; 6. Derechos de la Naturaleza; y 7. Derechos de protección” (Constitución de la República del Ecuador,2008, Arts. 12 - 83).

Se determina que cada epígrafe posee diferentes aristas con la finalidad de que los derechos humanos posean una conceptualización adecuada y consiente, la cual pueda ser entendida y comprendida por los ciudadanos a fin de respetar sus derechos de manera lógica y clara para de esta manera sean adquiridos y exigidos adecuadamente.

Por otro lado, parece apreciarse una constitucionalización del Derecho Laboral que absorbe tanto la sustantividad como las normas adjetivas del derecho constitucional, lo que se evidencia en el nuevo procedimiento de tutela de la trabajadora y la incorporación de la igualdad y no discriminación como uno de los derechos a tutelar.

2.1.1. Derecho a la igualdad formal, material y no discriminación

El derecho a la igualdad y no discriminación es un derecho y un principio de general aplicación es decir que debe ser adecuadamente reconocido y aplicado en todos los casos sin ningún tipo de diferenciación el cual se encuentra establecido en el Título II, Capítulo I, Art. 11 numeral 2 y 3 de la (Constitución de la República del Ecuador,2008, Art. 11), al ser denominado como un soporte primordial dentro de la actual sociedad, la cual debe permitir que la igualdad formal permita una aplicación desde la igualdad material es decir que se adecue la situación a cada caso en razón de las normas escritas como lo es al hablar de las mujeres embarazadas.

Pues es una responsabilidad estatal el garantizar y brindar una correcta aplicación de los derechos, pero también de las obligaciones de forma igualitaria, para lo cual se han de crear políticas públicas a fin de que se brinde y garantice idóneamente los derechos humanos al permitir su correcto cumplimiento a través de planes, proyectos y procesos para el adecuado ejercicio y goce de los derechos humanos, pues de lo contrario se hace exigible su efectivo cumplimiento. (Salgado, 2010, p.12).

Es de esta manera como es importante su protección sea adecuadamente vinculada a todos los espacios tanto económicos como jurídicos, sociales y culturales “Tenemos derecho a ser iguales cuando la diferencia nos oprime y poseemos derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos descaracteriza” (Santos, 2003, p.7), es decir la cual permita alcanzar una justicia social equilibrada para aquellos que se encuentran en desventaja y se permita crear una igualdad pues las mujeres embarazadas se encuentran en una situación vulnerable y es por ello requieren de cuidados especiales y que se garantice su acceso al trabajo de manera digna, pues al igual que otros grupos sociales han debido permanecer excluidas y denigradas, por lo que se enfrentan a situaciones difíciles y por dichas razones siguen luchando para que exista una sociedad igualitaria en pro del ser humano.

Pues dentro del actual Estado constitucional de derechos y justicia social se requiere cumplir con una correcta justicia social, la cual permita adecuar las condiciones y circunstancias en razón de cada derecho vulnerado o protegido, con la finalidad de que exista una correcta valorización de los derechos, ya que “lo difícil pero también lo esencial, es valorar positivamente el respeto y la diferencia, no como un mal menor y un hecho inevitable, sino como lo que enriquece la vida e impulsa la creación y el pensamiento” (Zuleta, 2008, p.8). Es decir que el ser diferentes fisiológica, biológica, anatómicamente, mentalmente o poseer alguna discapacidad, enfermedad catastrófica o ser parte de un grupo especial como las mujeres embarazadas, adultos mayores, niños, niñas y adolescentes no limitan a la persona, sino debe crear una ponderación y promulgación de los derechos sin que ello represente una barrera estructural por prejuicios culturales mal enfocados e institucionalizados, los cuales no dan cabida al respeto, amor y viabilidad de un mundo mejor.

Pues dentro del marco normativo nacional se ha dado un eficaz reconocimiento del mismo, sin embargo, es importante acotar que en la práctica resulta difícil su aplicación y reconocimiento por lo cual se ha requerido de ciertas directrices de la Corte Constitucional dentro de la Sentencia 048-13-SCN-CC, para su adecuada protección pues menciona que este principio de ser aplicado y desarrollado de manera sustantiva al reconocimiento de los demás derechos tanto a nivel normativo como a nivel práctico en el momento determinado para así no vulnerar los derechos de los involucrados como lo son las mujeres que han sido víctimas de despido ineficaz por su condición de embarazo a la cual el empleador decide apartarle de su trabajo de manera discriminatoria o no requieren contratar mujeres embarazadas limitándose su acceso a un empleo y a otro

derechos por ello es que su protección debe ser aplicada y eficaz, pues de lo contrario sería un retroceso en los derechos humanos.

2.1.2. La mujer embarazada como un grupo de atención prioritaria

Al hablar de grupos de atención prioritaria, hacemos referencia a grupos que a lo largo de la historia han sido relegados, discriminados o puestos en condiciones desfavorables por varias circunstancias sociales, económicas entre otra, es así como se habla de un grupo de atención prioritaria que ha sido esquematizado en la historia laboral específicamente y que sigue siendo discriminada y puesta en situaciones de desventaja como lo es la mujer en periodo de gestación, lactancia o licencia materna, pues a pesar de que legal, constitucional y normativamente se ha revestido de derechos a este grupo, no ha sido suficiente para que las mismas ejerzan sus derechos y los efectivicen viéndose inmersas en varios casos de desigualdad en los que no se reconoce su valor social, como personas productivas y reproductivas, negándoles su derecho al cuidado.

Por ello es necesario mencionar que los Estados, deben poner énfasis en que los derechos se efectivicen y se elimine cualquier tipo de discriminación que ponga a este grupo de atención prioritaria en desventaja “Es necesario generar políticas públicas orientadas a la mujer embarazada, para facilitarle el acceso a los servicios de salud necesarios antes, durante y después de su embarazo”(López,2021.p.2), servicios que permitan alcanzar el derecho a la salud sexual y reproductiva de forma plena, el Estado tiene la obligación legal y constitucional de velar por este grupo de atención prioritaria en el ámbito social, pero mucho más en el laboral que es en el ámbito en el cual más discriminación existe.

Pues muchos de los casos en los cuales se plantea una acción legal tiene que ver con despidos ineficaces por el hecho de una mujer encontrarse embarazada y no únicamente a nivel privado, sino también en el espacio laboral de instituciones públicas, en las cuales sufren de marginación, se les otorga un empleo de menor jerarquía por estar en periodo de gravidez, o incluso se les aísla dejándolas sin funciones dentro de una empresa, esquematizando el hecho de encontrarse en embarazo a pesar de que la sociedad en al que vivimos es patriarcal, es necesario que las políticas publicas no solo queden en papel sino que las mismas se efectivicen a través de los ministerios encargados, a través de mecanismos legales que obliguen a respetar estos derechos..

Tal como lo expresa el autor Ávila (2012) “las personas de grupos de atención prioritaria gozan de los mismos derechos que las demás, más ciertos derechos que tienen por su

particular situación, con el fin de otorgar la llamada justicia social” (p.40), estableciendo límites ante el uso excesivo del poder, sea este en el ámbito público o privado, protección que garantice que aquellos no queden en ninguna circunstancia de indefensión. De esta manera el Estado establecerá medidas de acción afirmativa a favor de mujeres en estado de gestación, lactancia, o con licencia materna tomando en consideración que existe normativa legal vigente que protege a este grupo, pero que a pesar de aquello existen actos de discriminación en las cuales se afecta directamente a las mujeres, poniendo incluso en riesgo la calidad de vida de ellas y sus familias, hechos de discriminación y desigualdad que ponen en tela de duda la efectividad del sistema jurídico actual.

2.1.3. Derecho a la Salud

El derecho humano a la salud, es un derecho el cual goza de atención al igual que los demás derechos el mismo que dentro del artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) “es un derecho garantizado por el Estado, cuya realización se vincula con el ejercicio de otros derechos, entre otros, el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”.

Es decir que a través de este derecho el Estado debe cumplir su finalidad social pero también el amparo de que todas las personas accedan a gozar de un diagnóstico, tratamiento y medicación debidamente otorgada para el correcto desarrollo del país, por lo que al ser parte de los derechos del Buen Vivir estos son parte de los derechos sociales, económicos y culturales, los cuales requieren una protección y acciones afirmativas políticas y públicas a través de las cuales se de una vida digna y se solvente las necesidades mínimas de las personas para asegurar su dignidad y el alcance de los derechos humanos.

Pues de esta manera la Constitución de la República del Ecuador (2008) es una norma amplia la cual alude a la protección y alcance de todos los derechos, sin embargo, se prioriza la educación y la salud cuando existe estado de excepción, pues la salud requiere ser garantizada, pero sobre todo aplicada y reconocida, pues es requirente que su acceso no sea discriminatorio y que existan lugares gratuitos para su disponibilidad a todas las personas y en especial para aquellas que padecen de una enfermedad catastrófica o discapacidad, a fin de alcanzar la justicia social. Con lo cual se requiere posibilitar diversos programas enfocados a todas las enfermedades es decir de manera preventiva.

De esta manera la exigibilidad de este derecho humano como lo es la salud “permite que este sea justiciable de modo individual o colectivo, cuya finalidad es promover su efectivo goce y ejercicio. Es responsabilidad del Estado propender al cumplimiento normativo, a través de políticas que cumplan con la igualdad integral, formal y material, es decir, que apunte a una justicia social sin ningún tipo de discriminación” (Sosa, Campoverde y Sánchez 2019), es decir que el Estado está en la obligación de garantizarlo y adecuarlo pues de lo contrario existen mecanismos para que su promulgación se eficaz ya que es un derecho vinculado a la vida, la seguridad social, y a grupos de atención vulnerable, que no pueden dejar de ser privilegiados con la misma.

2.1.4. Derecho al Trabajo

Al hablar del derecho al trabajo en el marco del despido ineficaz de la mujer embarazada es imprescindible señalar que el Estado es el ente llamado a asegurar y garantizar a las mujeres en estado de gestación sus derechos constitucionales, reconocidos en instrumentos y convenios internacionales tales como el derecho al trabajo, siendo un derecho de suma importancia para el desenvolvimiento de las mujeres en sociedad, para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación (Viteri, 2006,p.23)

Ahora bien, es preciso señalar que todas las personas tienen derecho al trabajo, el cual es la base para poder tener los mecanismos para desarrollar una vida con dignidad, siendo la oportunidad o el medio a través del cual se atiende a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo que primero asegure la subsistencia además de que sea escogido libremente en condiciones de equidad y satisfacción, incluyendo tener un salario justo “En derecho internacional se prohíbe el trabajo forzoso. El trabajo debe realizarse en condiciones seguras, saludables y no degradantes. Todo empleador debe ofrecer a sus empleados un horario razonable, el descanso adecuado y vacaciones pagadas de manera periódica” (Martínez y Peña, 2021, p.4), otra característica esencial es que los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y negociar de manera colectiva para que se mejoren las condiciones laborales y el nivel de vida. Pueden formar o formar sindicatos o agrupaciones nacionales o internacionales. Los empleados tienen derecho a la huelga si y sólo si se realice bajo el amparo de las leyes nacionales.

2.2. Principios básicos del Derecho Laboral

Es importante establecer que los principios son normas téticas que provienen de las normas jurídicas en relación a la categoría principal que les otorgan las fuentes del derecho a fin de que sean aplicados de forma general ya que “principios, por cuanto constituyen los soportes primarios estructurantes del sistema jurídico todo, al que prestan su contenido”(Lico, 2008, p1), pues por su parte las normas son aquellas que integran el sistema jurídico pero que poseen un carácter de especialidad en razón de la materia que ocupa la norma.

2.2.1. Indubio pro operario

Dentro de los principios fundamentales dentro de la legislación encontramos a nivel mundial en lo que tienen que ver con el ámbito laboral generalmente, que siempre se dictan leyes en favor de los trabajadores, debido a que son estos la parte más débil de la relación laboral, y el patrono casi siempre es el dueño de los medios de producción que necesita de los trabajadores para poder hacer producir su empresa, pero que de alguna manera podría prescindir de los servicios de este cuando lo requiera.

Ahora bien al hablar de la aplicación del principio pro operario es imprescindible mencionar que a pesar de una aplicación correcta y garantizada su aplicación , pues en muchos de los casos resulta difícil escoger entre dos o más interpretaciones posibles que cada una sugiere beneficios con cualidades diferentes, “la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada” (Pérez, 1957, p. 97)

Con este principio se intenta generar normativa que proteja al trabajador de los abusos y excesos de sus empleadores. Es aquí donde encaja el aforismo latino in dubio pro operario que dispone que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Plá, 2021, p.27) por lo que las autoridades administrativas o jurisdiccionales al momento de interpretar o aplicar las normas de Derecho Laboral siempre lo harán en favor de los trabajadores cuando convenga a sus intereses.

Así mismo es imperante mencionar que “las normas legales, de convención colectiva y producto de la voluntad de las partes, pueden y suelen suponerse como aplicables a una situación concreta” (Ramírez,2010 pp.747-748), análisis que debe realizarse en razón de normativa aplicable a cada caso concreto en normas vigentes y normas que se encuentren derogadas, teniendo en consideración que cada una de ellas tiene diferente interpretación.

En relación principio de la norma más favorable, “doctrinariamente se la debe entender en dos sentidos: Uno es cuando en lo posible interpretamos la norma a favor del trabajador”(Gordón, 2017p.81), siendo evidente que por el contexto se confunde con la regla de in dubio pro operario y, el otro, se presenta cuando existen varias normas vigentes aplicables al caso y se confunde cuál es la norma que verdaderamente se debería aplicar, la cual se debería resolver en el orden de jerarquía de las fuentes normativas.

Es imprescindible mencionar lo que establece la carta constitucional en relación a este principio, es así que el artículo 326 numeral 3 menciona: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”(Constitución de la República del Ecuador, 2008), nuestra legislación garantiza el principio de aplicación de la norma en el sentido más favorable a los derechos del trabajador y por lo tanto, son de directa aplicación.

2.2.2. Irrenunciabilidad

En materia laboral es necesario determinar que los derechos son de carácter irrenunciables, no transaccionales, así como es necesario establecer que ningún trabajador puede privarse de sus derechos legalmente establecidos tanto en materia constitucional, legal referente al trabajo y los inmersos en tratados y convenios internacionales es así como la irrenunciabilidad de derechos, es el “principio al amparo del cual existe un núcleo de derechos que son asegurados y garantizados en virtud de la ley y los estatutos especiales, lo que implica que estos derechos se encuentran fuera de la disposición de las partes” (Arturo, 2008, p.23),

Desde esta perspectiva se logra establecer claramente que los derechos laborales no son cuestionables, ni negociables entre las partes, ya que se encuentran garantizados en virtud de la ley y la constitución e incluso se encuentran siendo parte de estatutos internamente creados, en los cuales podrían intervenir la irrenunciabilidad a lo establecido en el

contrato colectivo en cada una de sus cláusulas ya que tiene el carácter de obligatorio para las partes.

Es decir que, aunque la relación laboral se establece entre empleador y trabajador esto no impide a que el Estado, a través de su normativa regule las mencionadas relaciones en cuanto a la irrenunciabilidad, “este principio implica que las normas de Derecho imponen una limitación a la libertad de contratar, y siendo de naturaleza obligatoria no permite al trabajador privarse de la protección que la ley le otorga” (Vela, 1955, p.8), así como se puede determinar que los requisitos mínimos para el contrato laboral, son obligatorios por la ley, por ende no pueden ser modificados por las partes, a menos que en la modificación se propenda un beneficio adicional que no contemple la ley para el trabajador, cabe recalcar que esta limitación se la impone por el carácter social del Derecho Laboral.

2.2.3. Progresividad

Dentro de los principios fundamentales dentro de la legislación encontramos a nivel mundial en lo que tienen que ver con el ámbito laboral generalmente, que siempre se dictan leyes en favor de los trabajadores, debido a que son estos la parte más débil de la relación laboral, y el patrono casi siempre es el dueño de los medios de producción que necesita de los trabajadores para poder hacer producir su empresa, pero que de alguna manera podría prescindir de los servicios de este cuando lo requiera.

Ahora bien al hablar de la aplicación del principio pro operario es imprescindible mencionar que a pesar de una aplicación correcta y garantizada su aplicación, pues en muchos de los casos resulta difícil escoger entre dos o más interpretaciones posibles que cada una sugiere beneficios con cualidades diferentes: “la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada” (Pérez, 1957. p. 97)

Con este principio se intenta generar normativa que proteja al trabajador de los abusos y excesos de sus empleadores. Es aquí donde encaja el aforismo latino *in dubio pro operario* que dispone que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Córdova, 2017, p.27) por lo que las autoridades administrativas o jurisdiccionales al momento de interpretar o aplicar las normas de

Derecho Laboral siempre lo harán en favor de los trabajadores cuando convenga a sus intereses.

Así mismo es imperante mencionar que “Las normas legales, de convención colectiva y producto de la voluntad de las partes, pueden y suelen suponerse como aplicables a una situación concreta” (Ramírez, 2010. p.747), análisis que debe realizarse en razón de normativa aplicable a cada caso concreto en normas vigentes y normas que se encuentren derogadas, teniendo en consideración que cada una de ellas tiene diferente interpretación.

En relación principio de la norma más favorable, “doctrinariamente se la debe entender en dos sentidos: Uno es cuando en lo posible interpretamos la norma a favor del trabajador” (Gordón, 2017. p.81), siendo evidente que por el contexto se confunde con la regla de in dubio pro operario y, el otro, se presenta cuando existen varias normas vigentes aplicables al caso y se confunde cuál es la norma que verdaderamente se debería aplicar, la cual se debería resolver en el orden de jerarquía de las fuentes normativas.

Es imprescindible mencionar lo que establece la carta constitucional en relación a este principio, es así que el artículo 326 numeral 3 menciona: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”(Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326), nuestra legislación garantiza el principio de aplicación de la norma en el sentido más favorable a los derechos del trabajador y por lo tanto, son de directa aplicación

2.3. Acción de despido ineficaz: Generalidades y principios

Es imprescindible mencionar que esta acción tiene como su principal fin respaldar a un grupo de atención prioritaria que ha sido discriminado a lo largo de la historia como lo son las mujeres embarazadas que constitucionalmente son protegidas como un grupo que requiere atención prioritaria, para que se cumpla el fin principal, de no discriminación pero sobre todo frenando las brechas de desigualdad en un sistema marcado por una estructura patriarcal priorizando la estabilidad laboral para la mujer embarazada, dentro del procedimiento judicial a llevar a cabo, en el cual se deben observar principios procesales que velen por el debido proceso y los derechos Constitucionales al activar el órgano jurisdiccional.

2.3.2. Seguridad Jurídica

Al acotar un principio tan importante como la seguridad jurídica es necesario identificar, que es la certeza del derecho , tanto en su publicidad como en su aplicación, es tener la seguridad de que existe conocimiento en relación a lo previsto como prohibido, ordenado o permitido por el poder jurisdiccional, “La palabra seguridad proviene de la palabra latina, (de *secura*) que significa estar seguros de algo y libres de cuidados”(Palacios, 2019, p.26), el Estado es el ente que debe brindar seguridad jurídica a sus ciudadanos pues es la garantía dada al individuo para que sus bienes jurídicos protegidos no sean violentados tomando como acotación que sus derechos personales, y sus bienes no serán transgredido o si en caso se dieran los casos de vulneración el Estado tiene que tener los mecanismos de acción eficientes para la protección y reparación.

Ahora bien cabe mencionar que la seguridad jurídica “es la confianza del derecho que tiene el individuo de modo que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos legales establecidos”(Palacios, 2019, p.26), al tener en cuenta como la confianza hablamos de la confianza que se deposita en el Estado para que este a través de sus instituciones precautele derechos o sancione conductas pre establecidas en una norma legal vigente, norma que los administradores de justicia deben interpretar de tal forma que no genere vulneraciones sino más bien, que asegure el desarrollo y protección de los derechos, es la certeza de los individuos de que los casos similares serán aplicados de tal forma que satisfagan los requerimientos planteados ante la justicia.

2.3.2. Debido Proceso

Al referirse al debido proceso se puede mencionar que es un derecho de protección el cual se encuentra implícito en la parte adjetiva de todo proceso al poseer un reconocimiento nacional e internacional, pues si el mismo no se podría garantizar el adecuado acceso a la justicia desde la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica, pues al hablar de proceso se refiere a las reglas y pasos que se deben cumplir a fin de que este no se vuelva nulo y se garantice los derechos de los intervinientes.

El derecho al debido proceso legal según Corral (2006) señala que es un:

Conjunto de derechos propios de las personas y anteriores al Estado de carácter sustantivo y procesal, reconocidos por la Constitución, que buscan precautelar la

libertad y procurar que quienes sean sometidos a juicio gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso justo, pronto y transparente (p 2).

Se establece que es una protección del Estado a través de las instituciones y autoridades designadas por el Estado a cumplir con cada una de las etapas del proceso de manera oportuna, legal, proporcional y adecuada, permitiendo que sea llevado de manera transparente y en igualdad de condiciones es decir otorgándoles a los intervinientes todos los recursos para alcanzar la justicia y la verdad procesal permitiendo adquirir derechos

Un punto de vista distinto plantea Chiriboga (2005) “el concepto de derechos es que “los derechos son aquellas facultades o valores esenciales que tiene cada persona y que están reconocidos por el orden jurídico nacional e internacional” (párr. 2), el autor hace referencia a la importancia de que las personas conozcan de los derechos y los hagan valer en cualquier situación o momento, pues son el respaldo jurídico que poseen.

Es necesario considerar que estas garantías al debido proceso son esenciales, toda vez que permite el cumplimiento adecuado de los derechos en todos los procedimientos aplicables para cada caso, llegando a establecer una verdad procesal o el finalizar un trámite sin ningún vicio que afecte a su convalidación de manera ética y adecuada.

2.3.3. Tutela Judicial Efectiva

La tutela judicial efectiva como un derecho adoptado para frenar arbitrariedades abusos en el sistema procesal, el Estado esta obligado a crear mecanismo que permitan el acceso al mismo, desde esta perspectiva es necesario, precisar que la tutela judicial efectiva “comprende el derecho procedimental básico, cuyo propósito principal fue ampliar, el conjunto de garantías procesales, es decir, el derecho de acceso a la jurisdicción y el debido proceso, para comprender la justiciabilidad de los conflictos que se originen entre los ciudadanos y los poderes públicos”(Araújo,2011.p.259), desde esta perspectiva es necesario aludir qué tutela judicial efectiva desencadena varios derechos tales como el debido proceso una catálogo de principios y derechos para tutelar un proceso de forma legal.

Ahora bien, es preciso señalar una aproximación conceptual respecto a la tutela judicial efectiva, es que, dentro de las facultades del Estado, para ejercer su poder punitivo y resolver los conflictos de relevancia jurídica, también tiene que asumir la titularidad de esa potestad, haciendo necesario “el derecho que tienen los ciudadano para acceder al

órgano jurisdiccionales ante un juez, competente, independiente e imparcial obedeciendo al principio de especialidad, que en el proceso judicial se observen las garantías básicas del debido proceso”(Lara, 2021.p.5), entorno a este derecho se encuentran que las decisiones judiciales deben estar debidamente motivadas y que esta sea ejecutada, como un derecho al cual tiene que existir accesibilidad e incluso mecanismo idóneos que faciliten la misma.

Así mismo la tutela judicial efectiva siendo un derecho inherente a toda persona de una sociedad, “puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización” (Chang,2002, p.2), en este sentido toda persona que accede a la tutela judicial efectiva , busca satisfacer su derecho, necesita que se haga justicia todo esto en un proceso ventilado con todas las garantías procesales mínimas.

2.4. Aplicación directa e inmediata de los principios y los derechos para la mujer embarazada en la acción de despido ineficaz

En relación a la aplicación directa e inmediata se puede aludir que dentro del Ecuador se debe observar y garantizar la normativa nacional e internacional con la finalidad de que exista una congruencia en el sistema judicial del Ecuador el cual de acuerdo al artículo 424 sobre la supremacía constitucional (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 424) el cual menciona que las normas inferiores deben estar en plena observancia a la Carta Magna y a los Tratados de Derechos Humanos, de esta manera los derechos deben ser aplicados de forma directa y eficaz por cualquier autoridad pública o privada, en este sentido la mujer y más aún la mujer embarazada no se le pues vulnerar o transgredir los derechos establecidos para su adecuado goce y ejercicio.

Es así que Medinaceli (2013) realiza la siguiente elocución:

Justamente, el constitucionalismo pretende rebatir al positivismo jurídico con este conjunto de tesis, y entre sus postulados encontramos la afirmación de que la Constitución es norma jurídica y como consecuencia, sus normas, es decir, tanto las reglas como los principios son de aplicabilidad directa. Tal afirmación implica de hecho, un cambio en los parámetros que caracterizan a las normas jurídicas para incorporar en este conjunto no solo a las reglas jurídicas sino también a los principios. De ese modo, frente a las fuentes del derecho, la Constitución viene a

regir el escalón máximo de jerarquía de normas y en el campo de la interpretación las cosas van a sufrir una rotunda variación, como consecuencia de la propia naturaleza y estructura de las normas constitucionales. (p.31)

De esta manera se establece que todos los derechos y principios deben poseer una aplicación directa es decir al reconocimiento de los mismos a la persona que los alega o ha sido afectada e inmediata porque deben empujar y ser atendidos en el momento que son reclamados pues así lo determinan las normas, reglas, principios del sistema jurídico procesal y la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y Tratados Internacionales, con la finalidad de que todas las instituciones y autoridades que se les a entregado el poder garanticen los derechos y no los vulneren, pues son los representantes estatales y pueden ser sancionados en caso de incumplir con el Estado Constitucional de derechos.

Es de esta manera que para Alexy (1997) manifiesta que:

La Constitución es normativa implica también reconocer que es un «orden objetivo de valores» que ejercen un «efecto de irradiación» en todo el derecho ordinario. Lo cual trae consecuencias en «la aplicación del derecho, esto se muestra en la omnipresencia de la máxima de proporcionalidad y su tendencia ínsita a reemplazar la subsunción clásica bajo reglas jurídicas por una ponderación según valores y principios constitucionales. (pp. 159-160)

Por otro lado, es importante mencionar que dicha aplicación directa e inmediata siempre que este en peligro un derecho humano, pues en este caso debe existir mayor celeridad en el caso de las mujeres embarazadas quienes pertenecen a un grupo vulnerable y son alejadas arbitrariamente de su trabajo afectando implícitamente a sus derechos, de esta manera debe ser una materia en donde se priorice su tramitación por estar en peligro sus derechos y los del neonato, pues en razón de los derechos estos deben ser atendidos, judicializados y reparados para que de esta manera no existan actos arbitrarios y los juzgadores no sean sujetos a sanciones por dilatar su aplicación y cumplimiento. Pues los rasgos esenciales de este constitucionalismo serían los siguientes: “valor en vez de normas; ponderación en vez de subsunción; omnipresencia de la Constitución en vez de independencia del Derecho ordinario; omnipotencia judicial apoyada en la Constitución en lugar de autonomía del legislador democrático dentro del marco de la Constitución” (Ortiz, 2019, p.9).

De esta manera se puede establecer finalmente que los derechos y principios establecidos en el Ecuador para la protección de la mujer embarazada trabajadora son diversos, sin embargo, esto se aplica desde la perspectiva del ser del Estado constitucional de derechos y justicia social pero no se da el deber ser, pues el despido ineficaz es una realidad que no ha logrado ser respaldada y que muchas veces contraviene la normativa nacional e internacional, pues lo correcto sería se dé la aplicación de todas las normas técnicas y los derechos subjetivos de manera idónea para así alcanzar una igualdad material y formal, pues aún no existen casos en que los hombres sean despedidos por ser papás lo que requiere se tome en cuenta y se solidifique políticas públicas, para el alcance efectivo de los derechos al sentido más favorable.

CAPÍTULO III

CRITERIOS EN LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ

En el tercer capítulo se hace alusión al objetivo número tres, se busca demostrar la eficacia de la acción de despido ineficaz a las mujeres embarazadas que son despedidas de su trabajo, de acuerdo con, los criterios que se han efectuado en razón del tema.

3.1. Análisis de la Sentencia No. 2016-16-EP/21

En el presente caso se requiere analizar una acción extraordinaria de protección la cual tiene como finalidad la protección de los derechos constitucionales y el debido proceso cuando las otras vías no han sido eficaces “o que dentro del trámite del proceso se violaron los mismos, sin que dicha vía haya resultado efectiva para garantizarle el derecho a la tutela judicial” (Oyarte, 2017.p.1), es por ello que se accede a esta acción para lograr determinar vulneraciones a Derechos Humanos, mediante la cual se realiza una revisión a lo establecido por la Corte Constitucional, en relación a sí se vulnero o no el debido proceso aducido por la parte accionante la señora Sintia Paulina Posso Estévez en relación al auto que niega la apelación interpuesta por acción de despido ineficaz, de esta manera se establecerán los principales aspectos y datos sobre la sustanciación de la presente acción.

Año: 2021

Juez ponente: Jueza Karla Andrade Quevedo

Accionantes: Sintia Paulina Posso Estévez

Accionados: Laura Mercedes González Avendaño y María Cristina Narváez Quiñónez, en calidad de juezas integrantes del Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia

3.2.1. Fundamentos de Hecho

En el presente caso la señora Sintia Paulina Posso Estévez, es una persona que se encontraba trabajando desde el 2015 para la empresa AVP. SISTEMAS S.A., y Diana Isabel Castro Alvairo, en calidad de jefa de recursos humanos, pero resulta que la accionante se encontraba en periodo de gravidez y poseía una enfermedad producto del embarazo en este caso taquicardia materna y amenaza de aborto, lo cual inmediatamente procedió a notificar a sus empleadores con la finalidad de que estos supiesen estaba de 15,4 semanas y que por dicho motivo no podría acudir un tiempo a la empresa, sin

embargo, sin ninguna contemplación procedieron a despedirle el 01 de marzo, sin darle ninguna explicación.

En relación a lo indicado se planteó la demanda de acción de despido ineficaz ante la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, provincia de Pichincha, el 15 de abril del 2016, en relación al proceso No. 17371-2016-02477, establecido por sorteo de ley, solicitando la indemnización correspondiente a su realidad actual y en los términos establecidos por el Código de Trabajo, fijando su cuantía en 30,000 dólares americanos, al indicar que no desea volver a dicho trabajo pues podría afectar a su salud o la de su hijo.

Sin embargo, en primera instancia se determinó que la parte accionada no fue despedida de manera ineficaz y que no existían argumentos viables que demostrara el mismo toda vez que se indica que la demandada desconocía la situación de embarazo de la accionante, por lo que el juzgador de la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, menciona que en dicho sentido no se podía aludir discriminación en contra de la trabajadora, en dicho sentido la señora Sintia Posso al no estar de acuerdo con la decisión tomada, opto por apelar dicha decisión, pero la sala de la Corte Provincial determino que “que el recurso era admisible con efecto devolutivo y que fue indebidamente interpuesto e ilegalmente concedido” (Corte Constitucional, 2022, p.2), La cual a simple vista denota un inadecuado acceso a la justicia, pues en base a los hechos expuestos la accionante se vio en la necesidad de que acudir a la garantía de acción extraordinaria de protección, presentada el 29 de julio del 2016 ante la Corte Constitucional, misma que fue admitida a trámite y en el auto correspondiente al 05 de febrero del 2019, fue sorteado radicando la competencia en la Dra. Karla Andrade.

En este sentido alega vulneración al debido proceso al derecho de recurrir al fallo por la Corte Provincial, pues indica que si bien es cierto el Código de Trabajo (2005), menciona que la apelación será con efecto devolutivo la ley de Justicia no lo hace por lo que señala se vulnero el literal "m" del numeral 7 del artículo 76 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así también menciona se vulnero la tutela judicial efectiva, toda vez que esta estipula obtener por parte de los juzgadores decisiones justas a través de un proceso donde se respeten las principales garantías, toda vez que “La privación de este derecho desvirtúa absolutamente la concepción de un Estado denominado "Constitucional de Derechos y Justicia" y va en contra de una de las instituciones jurídicas reconocidas por todos los

Estados” (Corte Constitucional, 2022, p.4), por lo que la accionante en razón de los hechos expuesto solicito se deje sin efecto el auto de la Corte Provincial y la reparación a los derechos vulnerados.

Ante lo expuesto el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia, presento su informe de descargo mencionando que en el auto se determinan los fundamentos de derecho, aplicables a las razones y hechos establecidos y la decisión en que se fundó la misma, indicando que no se puede satisfacer los intereses de fondo de los justiciables determinando que la accionante no poseía motivos o vulneración de sus derechos.

3.2.2. Fundamentos de Derecho

Es de esta manera que dentro de la sentencia se han planteado diferentes fundamentos de derecho por la Corte Constitucional y los intervinientes como lo son el artículos 75 el cual hace énfasis a la tutela judicial efectiva, el artículo 76 al debido proceso en razón del derecho a recurrir del fallo respecto a las decisiones judiciales, la aplicación de las garantías normativas con la finalidad de que el legislador adecuar la normativa a través de una validez formal y material para la protección de los derechos humanos y la supremacía constitucional en razón del artículo 424, por su parte menciona el artículo 426 en relación a que los jueces y juezas deben aplicar las normas constitucionales e internacionales de manera directa e inmediata cuando estas son más favorables a los derechos humanos sin importar no sea invocada por la parte interesada, pues de esta manera en razón del artículo 437 se hace pertinente el aplicar la acción extraordinaria de protección al encontrarse ejecutoriado el auto y haberse vulnerado las garantías al debido proceso (Constitución de la República del Ecuador (2008, Arts. 75, 76, 84, 172, 424, 426, 94, 437).

De esta manera los artículos 63 y 191 numeral 2, literal d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establecen las reglas para que la Corte Constitucional determine vulneración de derechos y la reparación integral en caso de aceptar la acción extraordinaria de protección al ser una de sus funciones resolver la misma.

Por su parte se alega el artículo 8 numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), determina las reglas del debido proceso, la oportunidad de que una persona sea escuchada y que una autoridad competente tutele sus derechos como una

garantía judicial, por su parte al hablar del artículo 2 numeral 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, se determina la responsabilidad estatal para la efectividad de los derechos a través del desarrollo de medidas legislativas que los amparen.

El artículo 195.3 del Código de Trabajo (2005), establece la viabilidad de la acción de despido ineficaz y el trámite establecido así también lo determina el artículo 195.2 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar el cual además determina la posibilidad del recurso de apelación con efecto devolutivo.

3.2.3. Consideraciones de la Corte constitucional

En consideración a la presente sentencia la Corte Constitucional ha hecho un análisis del caso el cual determina la vulneración del debido proceso y tutela judicial efectiva, pues menciona, sin embargo, se establece la posibilidad de tratar la garantía del debido proceso y el derecho a recurrir de forma autónoma.

Por lo que menciona que es facultad del accionante no ser privado del derecho a recurrir en los procesos donde se trate sobre los derechos de una persona, para lo cual se deben considerar las garantías al debido proceso como lo son la igualdad de condiciones el cual puede verse limitado cuando no se otorgan las herramientas para una defensa adecuada como lo es interponer recursos desde la perspectiva de la doble instancia el cual posibilita al accionante a que su acción sea conocida por un tribunal de alzada con la finalidad de conocer y convalidar errores u omisiones para de esta manera proteger la tutela judicial efectiva.

En este sentido al interponer un recurso este debe ser justiciable por el tribunal superior de manera que modifique o ratifique el contenido de la sentencia dictada por un tribunal menor de acuerdo con la CRE, permitiendo el acceso a la justicia y de esta manera garantizando los derechos de las partes, pues esto se transgrede cuando se presentan obstáculos o trabas que no permitan la efectividad del derecho, pues se determina que el efecto devolutivo es únicamente aplicable cuando se habla del empleador cuando este apela es con efecto devolutivo y ocasiona que el trabajador (ra) siga en su puesto mientras el tribunal de alzada lo resuelve.

Por lo tanto, respecto al análisis de la Corte Provincial este es inadecuado puesto que aduce que este derecho de recurrir solo está facultado para el empleador, dejando de lado el derecho del trabajador de que se le garantice la igualdad de armas conforme lo

menciona la CRE, ya que no se puede interpretar de manera irracional la norma expuesta más aun no cuando no existe prohibición del trabajador sobre este derecho y más cuando se tratan derechos de la mujer embarazada trabajadora, pues de esta manera el acceso a recurrir la decisión judicial ha sido desnaturalizado y desconocido por la Corte Provincial, respecto a este derecho constitucional de la accionante, por lo cual la Corte Constitucional ha declarado que está la accionante se encuentra en indefensión, sin embargo, al no haber impugnado el fallo de primera instancia estos no pueden ser valorados, pero si se hace un llamado de atención toda vez que se debe respetar y garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, para lo que se debe observar la sentencia N° 3-19-JP, al resolver sus causas de despido ineficaz en el ámbito público y privado.

3.2.4. Decisión

De esta manera la Corte Constitucional ha hecho una valoración oportuna a través de la cual se requiere fortalecer los derechos humanos y el garantizar la tutela judicial efectiva, y el debido proceso al referirse a que en primer punto es un derecho constitucional el derecho a recurrir al fallo por el trabajador en acciones de despido ineficaz y tener una adecuada defensa por lo que se declara su vulneración, pues esta no ha logrado ser idónea, por lo que es un llamado de atención a las autoridades judiciales respecto de su obligación de respetar y garantizar los derechos y estándares de protección de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, (Corte Constitucional, 2022, p.2), pues al no tratarse de una acción efectuada por garantías constitucionales no se puede hacer un análisis total sobre los derechos posiblemente vulnerados, y se establece como reparación integral vuelva a ser sorteada la acción de despido ineficaz ante la Corte Provincial para su efectiva revisión y sustanciación.

3.5. Triangulación de entrevistas

En la presente investigación se usó la técnica de la entrevista, la cual fue aplicada a 3 servidores judiciales a través de una muestra probabilística al ser un determinado grupo previamente identificado, pues los entrevistados son expertos y poseen un conocimiento amplio sobre el despido ineficaz a la mujer embarazada, de esta manera se efectuaron preguntas estructuradas dirigidas a los profesionales del derecho, las cuales fueron validadas y aprobadas por los catedráticos de la Universidad Otavalo.

Tabla 1.- Triangulación Pregunta Nro. 1

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
Requisitos indispensables para admitir el despido ineficaz	Hábleme desde su experiencia ¿Cuáles son los requisitos indispensables para admitir el despido ineficaz vía judicial? De la respuesta a la pregunta 1 se establece que los entrevistados concuerdan en que el despido ineficaz vía judicial se debe demandar reuniendo los requisitos que toda demanda debe cumplir de acuerdo al Art.142 del Código Orgánico General de procesos, además a estos requisitos indispensables el derecho debe estar vigente, uno de los entrevistados menciona que el requisito sustancial es que la mujer este embarazada y que en relación a este periodo o etapa se haya producido el despido , teniendo dentro de sus derecho a reclamar 30 días para acceder a la justicia ordinaria para que se le declare el derecho vulnerado y se convierta está en un despido ineficaz.	En razón del artículo 142 se establecen los principales requisitos entre los cuales están la designación del juez, los generales de ley y lugar de notificaciones del abogado, el RUC, la citación, fundamentos de hecho y de derecho, anuncio probatorio, pretensión, cuantía, procedimiento y firmas, de conformidad al Código Orgánico General de Procesos (2016), lo cual en relación con el artículo 195.2 del Código de Trabajo (2005), establece que en verdad solo se garantizará este derecho a las mujeres embarazadas y dentro de los 30 días desde que se produjo el despido apreciación realizada	De esta manera se concuerda que se deben cumplir los requisitos establecidos en la ley, el termino de 30 días para interponer la acción desde que una mujer embarazada fue despedida.

Elaboración Propia

Tabla 2.- Triangulación Pregunta Nro. 2

Categoría de	Trabajo de campo	Revisión Bibliográfica	Posición del
---------------------	-------------------------	-------------------------------	---------------------

análisis	entrevista		investigador
<p>Avances de los derechos de la mujer embarazada</p>	<p>En su experiencia ¿Cuáles son los avances en materia de derechos de la mujer embarazada dentro de la Constitución de la República del Ecuador del 2008? Los entrevistados concuerdan que gracias a la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 43 y 62 , se ha considerado a la mujer embarazada un sujeto de protección, sin embargo esto se constituye gracia a que son consideradas un grupo de atención prioritaria, ahora bien el entrevistado 2 menciona que más allá de lo constitucional se encuentra la Ley de Justicia Laboral, como una respuesta del Estado, a dentro de la legislación tener normativa vigente que este acorde a los tratados y convenios internacionales tales como los ratificados y firmados como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que se fundamentan en el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral. La lucha incesante que se vive para evitar la desigualdad y discriminación de la mujer embarazada en el</p>	<p>En el Estado constitucional de derechos y justicia social, para una correcta aplicación de los derechos constitucionales, contemplados en la norma suprema, instrumentos internacionales y demás normas de menor jerarquía (Ávila, 2008), permitiendo alcanzar la felicidad, el bien común y el buen vivir en razón de la integración constitucional de los derechos humanos, lo cual establece un avance progresivo de los derechos en razón del Estado legal de derecho, en el cual solo se aplicaba la ley sin ser interpretada al sentido amplio de la Constitución y los tratados internacionales.</p>	<p>En este sentido se establece que los derechos de las mujeres embarazadas en el actual Estado constitucional de derechos permiten una integración, inclusión y no discriminación al ser consideradas como un grupo de atención vulnerable, en estricta observancia a los tratados internacionales de derechos humanos.</p>

	ámbito laboral.		
--	-----------------	--	--

Elaboración Propia

Tabla 3.- Triangulación Pregunta Nro. 3

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
Identificar los derechos de la mujer embarazada en el área del Derecho Laboral	<p>¿Usted como servidor/a judicial, ¿Cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas que se verían afectadas por el despido ineficaz?</p> <p>Los entrevistados concuerdan en que los principales derechos que se verían afectados, primeramente es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, ahora bien la primera entrevistada sugiere que más allá de los derechos constitucionales se ven afectados todos los derechos humanos debido que existe una interjección entre los mismos, están ligados, vinculados o correlacionados, la falta de uno de estos derechos hace que exista falta de otro como lo es en el caso del derecho al trabajo, el derecho a una vida digna ligados al derecho a la salud, sin un trabajo estable se complica o vacía el derecho a la salud.</p>	<p>Lo cual de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador (2008), se debe proteger los derechos al trabajo respecto del artículo 33 como un derecho y un deber social mediante el cual se permite generar un derecho económico, a través del cual se dignifica la realización personal lo cual según Martínez (2021) determina “El trabajo debe realizarse en condiciones seguras, saludables y no degradantes.” y por otro lado se habla de la estabilidad laboral artículos 325 y 332 de la Constitución de la Republica del Ecuador, lo cual permite determinar como un derecho que un trabajador tiende a conservar su puesto de trabajo, ya que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y a su vez garantizar los ingresos del empleador” (Solís, 2010, p.9), vinculados al derecho a la salud debidamente establecido.</p>	<p>Lo cual implica una atención adecuada a la atención de los derechos de los que gozan las mujeres embarazadas como la salud, dignidad, estabilidad, el trabajo, pero además están los derechos de protección al amparo de la igualdad por lo que se considera el derecho a la igualdad y no discriminación al amparo de la justicia social respecto al ser consideradas como un grupo de atención prioritaria, respecto al acceso, permanencia y seguridad de un trabajo justo.</p>

Elaboración Propia

Tabla 4.- Triangulación Pregunta Nro. 4

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

<p>Afectación de los principios del Derecho Laboral</p>	<p>Según su criterio ¿Cómo afecta el despido ineficaz a los principios de estabilidad laboral e igualdad y no discriminación? Es imprescindible mencionar que de acuerdo a los criterios jurídicos de los entrevistados el despido ineficaz en relación a los principios de estabilidad, igualdad y no discriminación concuerdan en que afecta integralmente, en todo sus derechos la mujer gestante, pues esta figura del despido ineficaz se está haciendo cada vez más evidente en razón de que existe un mercado laboral cada vez más amplio con mano de obra precaria en el que la mujer embarazada no se está considerando sus derechos tomando en consideración que estos derechos tiene carácter colectivo y social.</p>	<p>Art. 11 numeral 2 y 3 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece la aplicación de los derechos de una persona en razón de la igualdad de género de manera directa e inmediata, permitiendo una adecuación de los derechos humanos aplicando una validez material y formal, pues no se puede discriminar a una mujer embarazada, pues de acuerdo a la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20, establece nuevos lineamientos y la necesidad de integrar las normas adecuadamente a la constitución e instrumentos internacionales, a fin de que los derechos sean debidamente aplicados y reconocidos, sí que por ningún motivo puedan ser vulnerados.</p>	<p>Se ha limitado el acceso al trabajo de las mujeres embarazadas, pues claramente si esta desea ingresar a trabajar y se encuentra en dicha situación muchas veces no es contratada o en su caso es remplazada o despedida sin observarse los derechos por el trabajador, por lo que la Corte Constitucional a debido establecer nuevos parámetros que sean correctamente adecuados.</p>
---	--	---	---

Elaboración Propia

Tabla 5.- Triangulación Pregunta Nro. 5

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
<p>Sustanciación del despido ineficaz</p>	<p>Según su criterio ¿Dentro de la Unidad Judicial, se han presentado demandas por despido ineficaz bajo el sistema de justicia ordinaria? Mencionan así mismo</p>	<p>En relación al despido ineficaz estos son una problemática real y actual que empieza a ser tomada en cuenta por los juzgadores y los legisladores, sin embargo, se logra apreciar</p>	<p>Se llega a establecer que aún existen falencias que requieren atención inmediata a la sustanciación de la acción de despido</p>

	<p>que respecto a algunas desentendencias judiciales tales como la Unidad Multicompetente del Cantón Cotacachi, no existe presentación algunas demandas de despido ineficaz como tal, sin embargo, en épocas de pandemia lo que se ha presentados son despidos intempestivos, esto no quiere decir que no existan en otras dependencias judiciales.</p>	<p>que existen acciones de protección más allá de la acción de despido ineficaz la cual puede ser inadmitida en la ciudad de Cotacachi, sin embargo, a nivel del Ecuador existe esta problemática pues se verifican diversos problemas a través de sentencias como es el caso la Corte Constitucional Numero 3-19-JP/20 y sentencia No. 2016-16-EP/21, en la que se presentan varias acciones por no tutelar el derecho de la mujer embarazada trabajadora y por su parte su tramitación se encuentra contemplada en el COGEP, la Constitución de la República, tratados internacionales, Código del Trabajo y la ley de justicia laboral, sin embargo, algunas acciones se han presentado por acción de protección pese a no ser el proceso adecuado al existir norma expresa en relación a él.</p>	<p>ineficaz pues se requieren contemplar los vacíos legales y la interpretación inadecuada que hacen algunos juzgadores al desconocer los derechos de protección y normas supremas, por lo que el legislativo deberá cumplir con las consideraciones aludidas por la Corte Constitucional a fin de cumplir con el Estado constitucional de derechos y justicia social, pues de lo contrario se estarían limitando los derechos y las normas no estarían gozando de dicha efectividad.</p>
--	---	--	---

Elaboración Propia

Tabla 6.- Triangulación Pregunta Nro. 6

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
<p>Procedimiento judicial del despido ineficaz</p>	<p>De acuerdo con su conocimiento me puede explicar ¿Cuál es el procedimiento judicial cuándo una mujer es sujeto de despido sin justa causa? Es imprescindible mencionar el procedimiento judicial en caso de que la mujer sea</p>	<p>Es preciso mencionar que dentro del procedimiento judicial que se debe realizar encontramos lo contemplado en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo en el Hogar, Artículo 195.2, que establece prioritariamente menciona que, una vez cumplida la</p>	<p>Es imprescindible mencionar que al ser una acción plasmada en la constitución esta acción tiene que garantizar los derechos de las mujeres</p>

	<p>despedida sin causa justa, es así que al presentar la demanda reuniendo tanto los requisitos del Art,142 del COGEP y los Artículos 35 y 195 de la Ley de Justicia Laboral, este proceso es vía sumaria sin embargo los términos están reducidos en relación al carácter que tiene esta acción legal una vez calificada la demanda o en su defecto se envíe a completar la misma, cuando se cumplan con los requisitos legales , se le da trámite para posteriormente señalar día y hora para que se lleve a cabo la audiencia única, hay que considerar que el requisito fundamental es que exista un despido por el estado de gestación de la mujer y que este sea comprobable y recurrido dentro de los 30 días.</p>	<p>acción de despido ineficaz, se deberá presentar la acción judicial ante la jueza o juez del trabajo en el lugar dónde se produjo, siempre y cuando se presente la acción hasta el plazo de 30 días. Ahora bien. Una vez que este aceptada dicha acción se mandará a citar dentro de las 24 horas al empleador y en la misma providencia se pueden suponer medidas cautelares tales como las que permitan el reintegro del trabajador mientras se resuelva la acción (la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo en el Hogar, Artículo 195.2. inciso. 2) Se convocará a Audiencia dentro de las 48 horas posteriores a realizada la citación, la audiencia iniciará con una parte conciliatoria en caso de que no exista acuerdo se practicarán las pruebas.</p>	<p>embarazadas tales como que el sistema judicial se eficiente y eficaz es por ello que se han plasmado términos cortos para que este proceso se ágil, el procedimiento debe ventilarse vía sumaria, aunque exista un plazo de 24 horas para la citación al empleador hay que tomar en cuenta que solo se podría cumplir este plazo si se realiza una citación de forma personal , pues si se toma en consideración las demás formas de citación estas tardarían algunos días en razón , de que las boletas se fijan 3 diferentes días, citación por la prensa de igual forma son tres días y más aun si hay que realizar la citación por comisión o deprecatorios por ello que a pesar de que la normativa alude unos términos en la práctica suele ser complicado cumplirlos.</p>
--	---	---	---

Elaboración Propia

Tabla 7.- Triangulación Pregunta Nro. 7

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
<p>Derechos garantizados dentro del proceso del despido ineficaz</p>	<p>Según su experiencia ¿Cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas que se garantizan dentro del proceso de despido ineficaz conforme lo estipula la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar?</p> <p>Mucho más allá de garantizar con esta acción legal lo que se pretende es restaurar los derechos estos derechos como, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la no discriminación, el derecho a la igualdad jurídica; todos los derechos que se ven afectados en realidad, recordando que existe una interjección entre los mismos, y no solamente de la mujer que se encuentra en periodo de gestación se etaría afectando los derechos del niño que esta por nacer.</p>	<p>Es imprescindible mencionar que “se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara” (Código de Trabajo, 2015. Art.195.1), ahora bien, en relación al mismo los derechos que se protegen son los relacionados a su condición de gestante, pero también de trabajadora.</p> <p>A hora bien al hablar del derecho que tiene a la estabilidad laboral es imprescindible mencionar que dentro de la legislación de han desarrollado parámetros de garantía del mismo como lo es “el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este código” (Código de trabajo. 2015. Art.14), es decir un contrato que genere estabilidad y en caso de ocurra un despido el empleador indemnice al trabajador.</p> <p>Es necesario visualizar los derechos a la igualdad y no discriminación no son por sexo o genero sino también por la</p>	<p>A pesar de que existe un catálogo de derechos que se conexas al estado de gestación de una mujer trabajadora , es necesario mencionar que entre los más importantes se encuentran el derecho a no ser discriminado, el derecho a la igualdad de condiciones, el derecho a la maternidad como derecho constitucional contemplado en instrumentos y convenios internacionales, además de los que se vinculan al trabajo como tal, como lo es la estabilidad laboral, que toda mujer embarazada debe tener y no ser discriminada por su condición de gestante que la pone en una situación de vulnerabilidad además de ser parte de un grupo de atención prioritaria , a quien el Estado tiene la obligación no solo de brindar</p>

		relación por la relación obrero patrón , “los derechos humanos de la mujer, han reivindicado su maternidad mediante la liberalización de la misma, en cuanto la toma de decisiones referentes a cómo y cuándo embarazarse, cuántos hijos tener y en fin todas las decisiones que les correspondientes a la maternidad”(Alegre,2021.p.33) es por ello que se debe brindar especial protección a la madre brindándole las medidas necesarias para su protección en relación al derecho de salud, al derecho de tener una licencia por maternidad entre otras.	mecanismos para que se lleve a cabo la efectivización de sus derechos sino también la protección de cada uno de ellos incluso frente a los propios poderes del Estado.
--	--	---	--

Elaboración Propia

Tabla 8.- Triangulación Pregunta Nro. 8

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
Políticas publicas para impedir el despido injustificado.	¿A su criterio cuales serían las políticas públicas que podría adoptar el Estado para prevenir el despido injustificado a la mujer trabajadora embarazada? Las políticas públicas que debería encaminar el Estado para evitar el despido injustificado a la mujer embarazada se menciona que el control de natalidad o la planificación familiar tomando en consideración que existe una perspectiva respecto a los embarazos, la entrevistada numero 1 menciona que para tener un hijo es necesario que exista	Si bien es cierto la legislación ecuatoriana a adoptado su sistema legal para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas como lo es el Convenio de la OIT, 183, en el cual se establecen derechos inherentes al estado de gravidez, ahora bien “la Constitución ecuatoriana protege a la mujer embarazada o lactante contra la discriminación en los ámbitos sociales, educativos y laborales”(Alegre, 2021.p.88), en el cual no solo se protege a la mujer en el ámbito laboral en relación de dependencia sino también en el trabajo autónomo que la misma desempeñe, en	De acuerdo a la información recopilada tanto doctrinariamente como por las entrevistas es preciso mencionar que si bien es cierto en el ámbito normativo legal existe protección suficiente , a este grupo de atención prioritaria no solo basta con que este en la ley sino que la misma se efectivice, en relación a las políticas publicas que ha implantado el Estado muchas de

	<p>el compromiso de mamá y papá por ello en caso de que se den estas situaciones pueda dejar de trabajar si así lo requiere , ahora bien enmarcado a políticas públicas están mal direccionadas pues las mujeres pretenden vivir de un bono que otorga el estado el cual es miserable para satisfacer necesidades ni siquiera básica lo que no soluciona la precariedad, o el aspecto laboral., ahora bien los otro entrevistados mencionan que se debería iniciar un control tanto en el sector privado como público, todo aquello como mecanismo que evite los despidos ineficaces.</p>	<p>ellas entran la prestación de servicios profesionales, y prestación de servicios civiles en general. A pesar de que existen autores que “estabilidad laboral reforzada fue concebida como una protección para la trabajadora dentro de una relación laboral y por ende se desvirtúa dicha institución al extender su cobertura a categorías diferentes a las generadas por un vínculo de subordinación laboral”(Alegre, 2021.p.89), sin embargo no existe tal desvirtuación pues no se puede realizar una categorización referente a la protección estatal de las mujeres que se encuentran en periodo de gestación respecto a las que presenta trabajos autónomo y las que tienen relación de dependencia.</p>	<p>ellas están dirigidas a madres solteras que no cuentan con los recursos suficientes para sostener a sus hijos es así como se han creado los bonos, otorgados por el Estado, los cuales están mal enfocados pues un bono no satisface las necesidades ni si quiera básicas de una familia.</p>
--	---	--	--

Elaboración Propia

Tabla 9.- Triangulación Pregunta Nro. 9

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
<p>Sanciones para el empleador por despedir a una mujer embarazada.</p>	<p>Según su criterio considera ¿Existen sanciones para el empleador por despedir a una mujer embarazada según el Código de Trabajo? Es preciso señalar que en el caso de mujeres gestante que han sido despedidas injustificadamente las indemnizaciones por lesionar este derecho son altas en comparación con otros sujetos de protección,</p>	<p>Es imprescindible mencionar que e el caso de la presentación de una acción por despido ineficaz, se acepta por parte del juez, se ordenara el pago de las remuneraciones adeudadas con el 10 % de recargo pues se sobrentenderá que la relación laboral no ha sido interrumpida, ahora bien “Si la trabajadora afectada opta por no volver a su trabajo, una vez declarado ineficaz su despido, el empleador está obligado a</p>	<p>Si bien es cierto el declarar la ineficacia de el despido por parte del empleador, tiene la prioridad de volver la situación laboral al estado anterior, esto no siempre sucede pues es voluntad de la trabajadora volver o no a su trabajo, sin embargo, en caso de que se acepte volver</p>

	<p>tomando en consideración que el equivalente tendrá que ver con el año de remuneraciones, además de las consideraciones previstas en el Art.245 del Código de Trabajo.</p>	<p>cancelar una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, adicional a la general que corresponda por despido intempestivo”(Álvarez, 2015.p.1), todo aquello contemplado en el Artículo 425 del código de trabajo indemnizaciones que deben ser canceladas por el empleador en caso de que el juez dicte sentencia favorable para la actora en el caso de un despido ineficaz por la condición de gestación en la que la trabajadora se encuentra.</p>	<p>el empleador tiene la obligación de cancelar las remuneraciones que su trabajadora dejó de percibir desde el momento en el cual se le despidió de forma injustificada más el 10% de recargo. Ahora bien, si por el contrario la decisión es volver al lugar de trabajo, el empleador tiene la obligación de indemnizarla con la general que venía recibiendo por un año y la que se debe otorgar por despido intempestivo, constituyéndose en una garantía para la mujer en periodo de gestación.</p>
--	--	--	--

Elaboración Propia

Tabla 10.- Triangulación Pregunta Nro.10

Categoría de análisis	Trabajo de campo entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición del investigador
<p>Alternativas luego de la declaración de despido ineficaz</p>	<p>Desde su perspectiva ¿Qué alternativas posee la mujer embarazada una vez se declara el despido injustificado? Ahora bien, el entrevistado numero 1 menciona que antes de acudir al órgano judicial, se deben agotar todas las instancias, partiendo de los métodos alternativos de solución del conflicto, ahora bien, una</p>	<p>Como ya se menciona anteriormente la mujer afectada , tiene dos alternativas al demandar la ineficacia del despido el reintegro a su lugar de trabajo en iguales condiciones o a su vez desvincularse totalmente de la empresa, lo que le generara una indemnización, cabe recalcar que al inicio del proceso sumario “el Juez podrá ordenar el reintegro de la trabajadora</p>	<p>Es imprescindible mencionar que, todo depende de cual sea el objetivo de la ineficacia planteada y si esta es aceptada tanto en la calificación de la demanda para dar tramite a la misma, y por ende se pongan las medidas cautelares como en la</p>

	vez judicializado existe la opción de el reintegro a su plaza laboral, que se disminuya la carga laboral, antes del nacimiento y en el post parto, todo esto para hacer valer sus derechos	mientras resuelve sobre la ineficacia del despido; durante el procedimiento se deberá aportar pruebas para determinar si cabe o no la declaratoria de ineficacia de la terminación unilateral de la relación laboral”(Álvarez, 2015.p.1), es por ello que la protección esta direccionada a la mujer embarazada sin embargo todo se debe probar en la audiencia.	sentencia en la cual la parte afecta solicite el reintegro a su trabajo en igualdad de condiciones, en la cual se ordenara el pago de las remuneraciones que ha dejado de percibir más un recargo o a su vez la desvinculación de la empresa pero en ese caso se deberá cancelar una indemnización.
--	--	--	---

Elaboración Propia

3.6. Características de la acción de despido ineficaz como garantía de protección a la mujer embarazada

Es imprescindible subrayar que las mujeres embarazadas, son un grupo de atención prioritaria, es decir el Estado tiene la obligación de proteger y hacer ejecutar sus derechos, siendo una de las etapas en las que la mujer se encuentra en una situación de vulnerabilidad, sin embargo, este no ha sido impedimento para que sean uno de los grupos con más discriminación a nivel mundial en la historia, pues si bien es cierto gracias a la constante lucha de mujeres valiente se han reconocido sus derechos, la sociedad aún tiene una deuda histórica con la mujer “encerrada en tareas impuestas por el sistema patriarcal, como el cuidado de los hijos, trabajos manuales, limpieza y demás actividades que el hombre no ha querido desempeñar”(Montero, Romero y López, 2022, p.1), imposiciones que les han arrebatado la libertad individual, el desarrollo de sus derechos de forma colectiva.

Es imprescindible señalar que a nivel internacional se ha intentado proteger el derecho de la mujer embarazada a tener un empleo o estabilidad laboral y a que no exista discriminación por la condición de embarazo, pues el Artículo 8 del Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad (2000), menciona de forma expresa la prohibición del empleador a despedir a la mujer embarazada o aquella que se encuentre en período de lactancia, así mismo se protege los derechos aquellos que no pueden ser regresivos pues al reintegro de la licencia de maternidad la mujer volverá a si puesto de

trabajo o uno equivalente en las mismas condiciones de remuneración o de ser posible con mejores condiciones.

Ahora bien, como una protección a estos derechos en el año 2008, se incorpora una figura de protección a la Constitución de la República del Ecuador, figura jurídica que intenta proteger en mayor medida a las mujeres embarazadas en período de lactancia como un mecanismo de defensa para evitar la desigualdad y disgregación por su condición gestante, pudiendo gozar de esta forma la madre de estabilidad laboral, en el año 2015 como refuerzo a este cuerpo normativo, se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, con esta ley se realizan varias reformas al Código de Trabajo con las cuales principalmente se pretende garantizar todos los derechos constitucionales y los contenidos en instrumentos y convenios internacionales sin discriminación.

En el cual se contempla el despido ineficaz, “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. -Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, Art.35.), para generar igualdad entre el trabajador y el empleador uno de los derechos fundamentales en el caso de un despido arbitrario que se configure en un despido ineficaz es la reparación a la persona que fue despedida de forma arbitraria y el reintegro a su puesto de trabajo en las mismas o mejores condiciones.

En este sentido de acuerdo con los planteamientos de la Corte Constitucional las mujeres embarazadas que han sido despedidas de su trabajo no pueden ser discriminadas y que no se puede desconocer sus derechos como el acceso a la justicia en razón de la tutela judicial efectiva y el derecho a recurrir como un derecho constitucional al debido proceso pues dejarlo de hacer sería atentar contra la estructura del Estado constitucional de derechos y justicia social en el Ecuador.

CONCLUSIONES

El presente trabajo denominado Despido ineficaz a la mujer embarazada: un análisis desde el Estado constitucional de derecho del Ecuador, ha permitido llegar a las siguientes conclusiones.

- En primer punto se hace referencia a que si bien es cierto la acción de despido ineficaz se encuentra regulada por el Ecuador a través de las normas del ordenamiento jurídico como el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Justicia Laboral, y los instrumentos internacionales, sin embargo, al respecto esta aun requiere de directrices y medios idóneos e interpretativos para lograr su cumplimiento, pues esta acción al tener un plazo de 30 días no permite su exigibilidad y aplicación de manera eficaz, pues son separadas o no contratadas de manera discriminatoria por su condición de embarazo, lo cual en lugar de ser una limitante, debería considerarse como un aspecto de surgimiento personal para de esta manera no afectar a los derechos, sin embargo, se puede indicar que si ha existido una transición y una progresión en los derechos de las mujeres embarazadas en razón del Estado legal al Estado constitucional de derechos.
- En este sentido se logró establecer los principales criterios doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, que regula la relación laboral misma que se inicia a través del contrato de trabajo y finaliza por las diversas formas de terminación de la relación laboral entre las que se encuentra el despido ineficaz y los derechos de la mujer embarazada debidamente regulado en la normativa nacional e internacional, debidamente protegidos y garantizados en relación a los criterios jurisprudenciales desarrollados para su correcta aplicación, con la finalidad de que el empleador no haga caso omiso a dichos planteamientos y parámetros.
- En el despido ineficaz se deben garantizar los derechos subjetivos reconocidos en la Carta Magna y los derechos de protección los cuales son adjetivos y permiten la adecuada tramitación del proceso laboral cuando se ha vulnerado un derecho por ello cuando existe una separación arbitraria por la discriminación a la mujer embarazada el juez y el empleador deben considerar vulneraciones al derecho a la salud, la igualdad y no discriminación, el buen vivir, el derecho al trabajo, al indubio pro operario es decir los derechos en favor del trabajador, la irrenunciabilidad y las garantías básicas, al encontrarse vinculados entre sí, ser justiciables, exigidos,

reconocidos y aplicados por las autoridades competentes y la ley, para garantizar que las trabajadoras puedan ejercer acciones por las afectaciones causadas por el despido ineficaz a fin de que no renuncien a sus derechos, y una especial observancia a los principios procesales dentro del despido ineficaz a fin de que no se deba llegar a Corte Constitucional para que sean respetados.

- En relación a los criterios obtenidos se llega a establecer que en su mayoría cuando una mujer es despedida de manera ineficaz se acude ante la llamada acción de protección, cuando esta es presentada después de los 30 días que concede la ley para presentar en la vía ordinaria laboral, pues sin embargo, se logra identificar aún se requiere de políticas del Estado en las que se asegure a que la mujer pueda acceder, permanecer y continuar con su relación laboral sin importar su condición de embarazo lo cual aún se encuentra limitado pese a la disposición expresa que existe ya que aún se vulneran derechos del debido proceso conforme lo establece la sentencia de la Corte Constitucional nro. 2016/16-EP/21 dentro del Estado constitucional de derechos y justicia social, logrando comprobar que pese a la norma positivizada se requiere de nuevas directrices o supervisión para el cumplimiento legal, al ser la normativa muy general.

RECOMENDACIONES

- Se establece la necesidad de que los juzgadores competentes establezcan el despido ineficaz dentro de los trámites prioritarios, con la finalidad de que la conculcación a los derechos de las mujeres embarazadas sean garantizados adecuadamente, pues no se puede sacrificar la justicia o crear desconfianza en ella cuando no se tutela los derechos de manera oportuna, pues el ser despedida solo por el hecho de estar embarazada ya se considera un acto discriminatorio, pues se debe tomar en cuenta su situación de vulnerabilidad, a menos de que existan causas de visto bueno, las cuales deben ser valoradas por el Ministro del Trabajo y en su caso el Juez antes de disponerlo, a sabiendas de la condición en que se encuentra la mujer.
- Se requiere que cuando opere el despido ineficaz y la mujer embarazada sea incorporada nuevamente a su trabajo el juez disponga que el ministerio de Trabajo emplee mecanismos de supervisión para garantizar un ambiente laboral adecuado y la salud de la mujer embarazada, al hablar de la protección judicial y estatal que se debe brindar a la ciudadanía para garantizar de manera directa e inmediata, la exigibilidad y la titularidad de sus derechos de manera justa y eficaz.
- Se recomienda que la Asamblea Nacional, actualice o reforme las normas aplicables al despido ineficaz, a fin de establecer una mayor protección a las mujeres embarazadas, en razón de las investigaciones y estudios doctrinarios que demuestran las diferentes problemáticas que se embarcan en razón del tema y que engloban al Ministerio del Trabajo y los juzgadores, mismos que al no tener un adecuado conocimiento en la materia de despido ineficaz vulneran derechos y niegan su exigibilidad, pese a su conocimiento constitucional, debiendo llegar las causas ante el máximo órgano de control y justicia para que se reconozcan los derechos..

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albanesí, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Revistas REDALYCK Científicas argentinas* (25).
<https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101022.pdf>
- Alexy, R. (2018). *La fórmula del peso en Miguel Carbonell. El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Alegre, F. (2021). Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Aguirre, A. (2019). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: EDICIONES DEPALMA.
- Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral, TEORIA, PRÁCTICA*. Quito. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/919/T-UTB-FCJSE-JURISP-000127.pdf?sequence=1>
- Altamirano, D. (1983). *“Comentarios Doctrinarios y Jurisprudenciales del Código del Trabajo”*. Cuenca: Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Arturo, J. (2000). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014.

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Código Orgánico General de Procesos. Quito: Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015
- Asamblea Nacional. (2018). *Ley orgánica de garantías jurisdiccionales y control constitucional*. Quito: Registro Oficial Nro. 52, 22 de octubre del 2009
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito: Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr.-2015
- Ávila, R. (2008). *Desafíos Constitucionales La Constitución Ecuatoriana del 2008*. (R. Martínez , & A. Grijalva, Edits.) Quito: V&M Gráficas
- Ávila, R. (2011), *El neoconstitucionalismo transformador, El Estado y el Derecho de la Constitución del 2008*. Quito, Ecuador: Abya Yala Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de: <https://www.rosalux.org.ec/pdfs/neoconstitucionalismo.pdf>
- Ávila, R. (2012). *Los Derechos y las garantías ensayos criticos*. Quito: Corte Constitucional
- Bertran, A. (30 de 04 de 2020). ¿Por qué el 1 de mayo es el Día del Trabajador? *El Periodico*. Obtenido de <https://www.elperiodico.com/es/primero-de-mayo/20200430/1-mayo-2020-por-que-dia-trabajador-7946645>
- Bustamante, C. (2012). *Manual de Derecho laboral*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. España: Editorial Heliasa.
- Caballenas, G. (1998). *“Diccionario Jurídico Elemental”*. Buenos Aires: Editorial Heliasa.
- Cabienes, G. (2013, 27 de marzo). La Revolución Industrial y el derecho laboral. *El Cato ORG*. <https://www.elcato.org/la-revolucion-industrial-y-el-derecho-laboral>
- Córdova, E. (1997). *NATURALEZA Y ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/19.pdf>
- Conde, M. (2017). La discriminación por embarazo o maternidad: aplicación y aportaciones de la Ley Orgánica 3/2007. Galicia-España: Universidad del País Vasco.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la protección de maternidad C183. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210>

- Echeverría Julio. (2009). *“El Estado en la Nueva Constitución”*. Quito: Corporación Editora Nacional. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Espinosa, G. (1987). *“La Mas Practica Enciclopedia Jurídica”* (Vol. I). Quito: Editorial Instituto de Informática Legal.
- García, A. (2016). *Temas de derecho Constitucional*. Quito: Tribunal.
- González, C. (2020). *V Congreso Iberoamericano de personalismo*. Universidad Católica de Santa Fe.
- Guzmán , A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación editora nacional. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>
- Guerrero, E y Santamaria, L. (1989). La jurisprudencia obligatoria en México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/723/9.pdf>
- Glosario Billin . (01 de 12 de 2020). *Que es el empleador* . Obtenido de Obligaciones de los empleadores: <https://www.billin.net/glosario/definicion-empleador/>
- Hernainz Marquez, M. (1999). *Tratado elemental del derecho del*. Madrid, España: Editorial Jurídica de Chile.
- Historia del Ecuador. (s/f). Historia Laboral De Ecuador. *Ecuador.com* . Obtenido de <https://sites.google.com/site/laverdaderahistoriadelecuador/historia-laboral-de-ecuador>
- Instituto Nacional de Educación Laboral. (1986). El Contrato Individual de Trabajo. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44530>
- Idrovo, E. (2016). “El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano”. Cuenca- Ecuador: Universidad de Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf>
- Infoautonomos. (13 de 05 de 2019). *Inspección del Trabajo* . Obtenido de Seguridad Social de los Autonomos: <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/la-inspeccion-de-trabajo/>
- Lacavex, M. Sosa, Y. García, Y. Y Rodríguez, J. (2011). Recepción de las Nuevas Formas de Contratación Laboral en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.12. pp. 3-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267001.pdf>
- Lalander, R., & Cuestas, J. (s/f). *Sumak Kawsay y Buen-Vivir en Ecuador*. Ecuador.

- Leon, M. (09 de 2008). *Instituto de investigacion y debate sobre la gobernanza*. Recuperado el 21 de 12 de 2017, de El "Buen Vivir" objetivo y camino para otro modelo: <http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-460.html>
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? *Organización Internacional del Trabajo*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.ht](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.ht)
- Lico, M. (2008). Breve estudio de los principios generales del Derecho y de los principios generales del Derecho aplicables y surgidos del Derecho Administrativo. Vamos Buenos Aires. <https://www.buenosaires.gob.ar/procuracion-general/breve-estudio-de-los-principios-generales-del-derecho-y-de-los-principios>
- López, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Sociedad & Tecnología*. 4(S2).pp.654–666. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.176>
- Lucero, M.(2017). El Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano.(Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8154/1/T-UCE-0013-Ab-002.pdf>
- Macías, A. (2004). ROLES PARENTALES Y EL TRABAJO FUERA DEL HOGAR. *Revista Redalyc Psicología desde el Caribe* (13), p-p. 15-28. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301303.pdf>
- Martínez, M y Peña, G. (2021), La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. Universidad Técnica.
- Manosalvas, C. (2008). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: CFR-Vela.
- Masapanta, C. (15 de Septiembre de 2013). *Manual de Justicia Constitucional Ecuatoriana*. (Corte Constitucional del Ecuador). Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional. el 26 de Junio de 2015, Obtenido de https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/stories/corte/pdfs/manual_de_justicia_constitucional.pdf
- Mayorga, J. (2008). *“Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral”*. Cuenca: Ediciones CARPOL.
- Milk, R. (1997). MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO: el desafío de la Integración. Quito-Ecuador: Abya-Yala. https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1501&context=abya_yala

- Medinaceli, G. (2018). *La Aplicación Directa de la Constitución*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador y Corporación Editorial Nacional. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3836/1/SM134-Medinaceli-La%20aplicacion.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Simulador de calculo de Liquidaciones*. Obtenido de Por disposición general quinta del Acuerdo MDT-2018-0074: <http://calculadoraliquidaciones.trabajo.gob.ec/CalculadoraLiquidacion/>
- Ministerio del trabajo (2021). Nuevas modalidades contractuales incentivando el empleo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/ModalidadesContractuales_V3-.pdf
- Morales, A. (2008). *Revolución Industrial*. Obtenido de Toda Materia: <https://www.todamateria.com/revolucion-industrial/>
- Montalvo, A. (2015). El Despido Ineficaz, el Despido por Discriminación y otras figuras legales. Guayaquil-Ecuador. Universidad Católica Santiago de Guayaquil: Infocsi.
- Ochoa, G. (2007). Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo. *Revista Jurídico*, 23.
- Orellana, M. (2017). “EL DESPIDO INEFICAZ COMO MECANISMO DE PROTECCIÓN A MUJERES EMBARAZADAS Y MUJERES POR SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD”. Cuenca: Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7309/1/13252.pdf>
- Ordoñez Abrigo, G. (2015). Incongruencia jurídica respecto al tiempo para la sanción a los empleadores por falta de cumplimiento de las obligaciones patronales. *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11209/1/TESIS%20Glenda%20Maribel%20Ordo%C3%B1ez%20Abrigo.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *LA OIT Publicaciones*. GINEBRA: PUBLICACIÓN EWB.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización Naciones Unidas Derechos Humanos. (2020). *Conceptos clave sobre los DESC* - ¿Son los derechos económicos, sociales y culturales fundamentalmente diferentes de los derechos civiles y políticos?. Oficina del Alto Comisionado:

- Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/issues/escr/pages/areescrfundamentallydifferentfromcivilandpoliticalrights.aspx>
- Quezada, J.(2016). El Despido Ineficaz En La Legislación Ecuatoriana. (Tesis de Pregrado, Universidad de Cuenca). <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>
- Palacios, V. (2019). Estudio de la ruptura del principio de contradicción, que conlleva a la inseguridad jurídica en el sistema procesal. Universidad Internacional SEK
- Patlán, J. (2015). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. México: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/>
- Pérez, E. (1957). Curso de Derecho del Tratado, 5ta Edición. Madrid – España, Editorial Tecnos. <http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D>
- Pérez, M. (2022, 12 de octubre). Definición de Trabajo. *Concepto Definición*. <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>
- Pérez, J. (2021). Condición de Trabajo. <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Pilamunga, L. (2017). El Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8154/1/T-UCE-0013-Ab-002.pdf>
- Plá, J. (2021, 24 de mayo). Los principios laborales. *AUSTROLEGAL*. <https://austrolegal.com/articulos-juridicos/laboral/los-%EF%BB%BFprincipios-laborales-2/#:~:text=dispone%20la%20ley,-,El%20Art.,m%C3%A1s%20favorable%20a%20los%20trabajadores.%E2%80%9D>
- Pulla, M. (2016). El Despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana. Cuenca-Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Romo - Loyola, L. (2003). *Legislación Laboral Ecuatoriana*. Quito.
- Rodríguez A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (82), p-p. 1-26. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Salgado, J. (2016). *El Principio de Intangibilidad en los Contratos Colectivos de los Trabajadores del Sector Público del Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

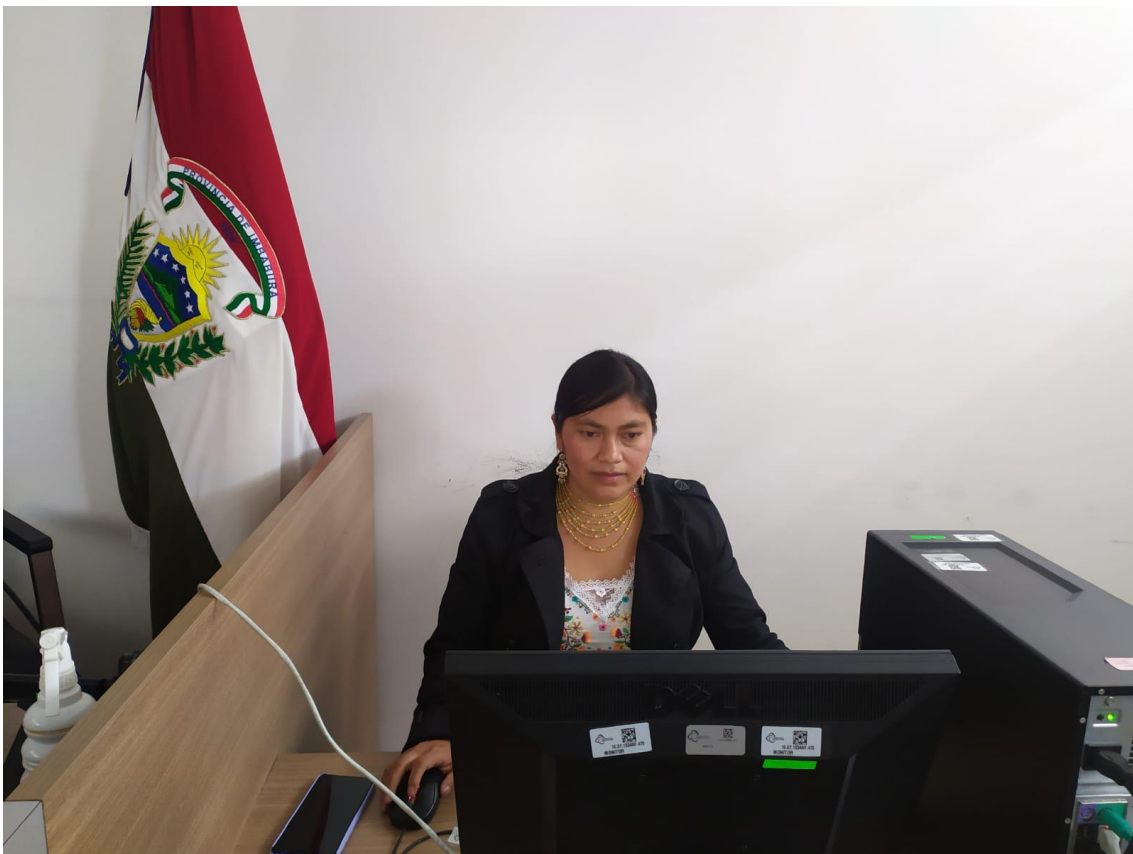
- Santos, B. d. (2003). *La caída del Angelus Novo*. (Ensayos para una nueva teoría social). Bogotá, Colombia: ILSA. Obtenido de <https://www.alainet.org/es/articulo/196890>
- Sarango, J. y Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Scielo* 10 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181
- Solis, G. (2010). *UNIVERSIDAD DE CUENCA, FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/863/3/TESIS.pdf>
- Sosa, E., Campoverde, L. y Sánchez, M. (2019). “Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano”. *Revista SCIELO* 11, 5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S22183620201900050042
[8](#)
- Storini, C. (2009). “*Las Garantías Constitucionales de los Derechos Fundamentales*”. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Terraza, L. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista Scielo2*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157
- Vásquez, J. (2004). “*Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual*”. Quito: Editorial Jurídica Cevallos.
- Vela, M. (1955). *Derecho ecuatoriano del Trabajo*. Quito: La Unión Católica,.
- Velasco, C. (1998). *Sistema de Practica Procesal Civil*, 6. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2126/1/TUSDAB049-2014.pdf>
- Villalobos, P. (2015), El Derecho al Trabajo, concepciones, elementos y tendencias. *Revista Scielo* 21. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200269
- Viteri, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito-Ecuador: Editorial Produgrafil center.

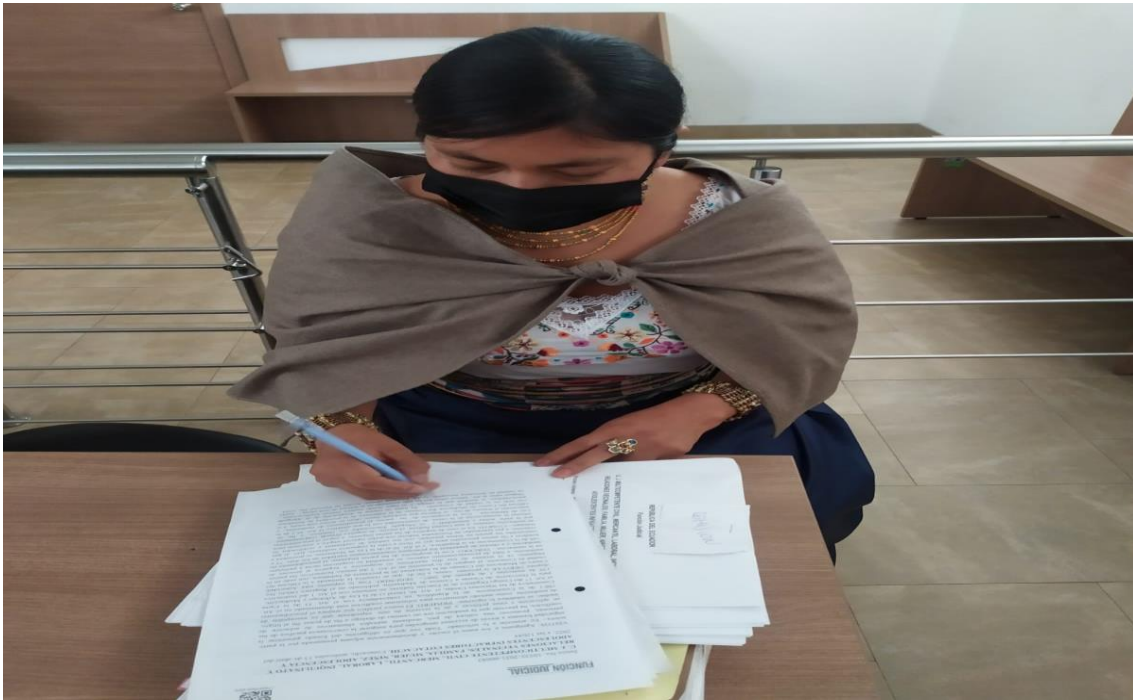
Walter, F. (1999). *Breve análisis de algunas reformas en materia de relaciones individuales de*. Santiago, Chile.

Zuleta, E. (2008). *El elogio de la dificultad*. Institución de Alta Calidad por el Ministerio de Educación Nacional. <https://www2.utp.edu.co/rectoria/documentos/el-elogio-de-la-dificultad.pdf>

Anexo 1: Fotos de la Entrevista







Anexo 2: Entrevista estructurada a profesionales del derecho de la Unidad Judicial de Cotacachi.

Pregunta 1	Hábleme desde su experiencia ¿Cuáles son los requisitos indispensables para admitir el despido ineficaz vía judicial?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Como, en cualquier caso, las demandas deben reunir los requisitos del Art. 142 del código orgánico general de procesos, y no debe estar caducado el derecho para la presentación de la demanda como un requisito adicional.	
Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
Hay que señalar la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo, el art.1 de la reforma del código de trabajo , después el art.35, que a continuación el art.195 y en este se añade el art.195.1, que habla de la polinición de despido y declaratoria ineficaz, y uno de esos requisitos es que la mujer este embarazada y que este embarazo este asociado a su gestación ,y también tiene otro requisito para poder demandar, y este es que tiene que estar en un plazo de 30 días, para realizar su reclamación ante un juez de trabajo de la jurisdicción que corresponda al lugar donde se produjo el despido.	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
Cuando El despido intempestivo se lo haya hecho a mujeres embarazadas, en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, del cual la demanda debe contener los requisitos establecidos en el art. 142 del COGEP, siempre y cuando este dentro de los treinta días de haberse notificado con el despido intempestivo.	

Pregunta 2	En su experiencia ¿Cuáles son los avances en materia de derechos de la mujer embarazada dentro de la Constitución de la República del Ecuador del 2008?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Siempre la mujer embarazada ha sido sujeto de protección por parte de legislación ecuatoriana, que es el ámbito tras la atención Pública, pero también en este caso la incorporación; más que en la constitución de la república, que considera a las mujeres en estado de gestación como un grupo de atención prioritaria, fue la incorporación como un derecho también la protección laboral a la mujer gestante.	

Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
<p>Los avances que se han realizado en la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento en el hogar, de alguna manera lo que se trata de proveer es, el sujeto que esta por nacer, la estabilidad laboral va a contribuir en ese sentido al sujeto que esta por nacer, antes y después de su embarazo; entonces en ese sentido la ley laboral ha realizado, en especial la Corte Constitucional ha considerado tener normativa vigente en el Ecuador, en relación a diferentes tratados de acuerdos internacionales aprobados por la OITE, y en relación a otros acuerdos internacionales de derechos humanos en relación al trabajo y a la estabilidad laboral y, en la lucha contra la discriminación de la mujer al estar embarazada en ciertos países. Entonces en ese sentido se ha tratado de una integralidad de derechos humanos, y para ello la Corte Constitucional se ha pronunciado ya una resolución; sentencia de número 16EP21 y otro 1927-2016EP21.</p>	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
<p>En los artículos 43 y 362 de la Constitución del Ecuador, establece garantías a las mujeres embarazadas y en el periodo de lactancia, la gratuidad de los servicios de salud materna, así como de los servicios públicos estatales.</p>	

Pregunta 3	¿Usted como servidor/a judicial, ¿Cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas que se verían afectadas por el despido ineficaz?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
<p>Partiendo de la interdependencia de los derechos constitucionales, todos los derechos. Por ejemplo: el derecho a la no discriminación; el hecho de ser despedida por su estado de embarazo, que obviamente disminuye la capacidad laborar por estar en esta situación inherente “la reproducción”, disminuye su capacidad en relación al trabajo, así que, se ven sometidas a esta clase de cesación ilegal de la relación laboral. O, por ejemplo, otro derecho, por derecho de privarse del derecho al trabajo, no tiene derecho a una vida digna, por el derecho de habersele privado el derecho al trabajo, también está afectado su derecho a la salud. Otro ejemplo: si con el trabajo, la mujer pagaba su vivienda, también se vería afectado su derecho a su vivienda. Por ello, suponemos por este principio de la interjección de derechos, que todos los derechos se verían afectados, los derechos fundamentales.</p>	

Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
Las que acabo de mencionar, primero el derecho a la estabilidad, que debido a las reformas que estableció el correísmo, para establecer nombramientos de carácter provisional, también se ha tratado de dar en cierto sentido estabilidad colocándole el nombramiento provisional cumpliendo con lo que señala la ley.	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
Los derechos que se verían afectados es el derecho de igualdad y de no discriminación	

Pregunta 4	¿Según su criterio ¿Cómo afecta el despido ineficaz a los principios de estabilidad laboral e igualdad y no discriminación?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Por el principio de independencia de derechos, afecta globalmente a la mujer gestante.	
Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
En un mercado laboral con el que se incluye la nueva recesión y una guerra mundial, en donde hay una gran demanda respecto de la mano de obra, el despido intempestivo se ha vuelto muy frecuente y, junto a eso la discriminación de la mujer por su condición de ser mujer “estar embarazada”, por ello siento que los derechos del trabajador son de carácter social, y carácter colectivo. En ese sentido al enmarcarse en la integralidad de derechos.	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
El despido ineficaz afecta a estos derechos sin tomar en cuenta la tutela efectiva por parte del gobierno, por cuanto al mismo vulnera los derechos a estos grupos de personas	

Pregunta 5	Según su criterio ¿Dentro de la Unidad Judicial, se han presentado demandas por despido ineficaz bajo el sistema de justicia ordinaria?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Más que criterios, en los registros no aparecen ninguna; en los registros del sistema automático de trámite judicial, no se encuadra que se haya ingresado ninguna causa durante la vigencia de esta figura, en el código de trabajo.	
Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
No, en este cantón de Cotacachi, al menos no ha habido casos.	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)

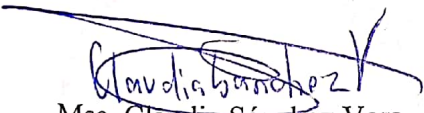
Si se han presentado demandas de despido intempestivo, que se fue aglomerando en épocas de pandemia

Pregunta 6	De acuerdo con su conocimiento me puede explicar ¿Cuál es el procedimiento judicial cuándo una mujer es sujeto de despido sin justa causa?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Bueno el trámite es sumario, pero es un sumario más específico, los tiempos de calificación de la demanda se reducen, está en el capítulo de código de trabajo. En general se reducen los términos, para calificar la demanda como para contestarla, y así también, para la realización de la audiencia única.	
Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
El código orgánico de la justicia laboral art.35 que está a continuación del art.195. El primer requisito es establecer la congregación de que se está en estado de condición de gestación y realizar la reclamación en un plazo máximo de 30 días	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
Presentación de la demanda de despido intempestivo patrocinado con su abogado defensor, posteriormente, si reúne los requisitos establecidos en el 142 del COGEP, siendo un procedimiento sumario establecido en el art. 332 del mismo cuerpo legal, se calificara y mandara a citar al demandado, un vez citado, éste tendrá el termino de 15 días para que conteste la demanda, una vez contestado se calificara o mandara a completar según sea el caso y cumplidos los términos legales, posterior se convocara a audiencia única y se dictara en la misma sentencia oral, una vez notificada por escrito causara ejecutoria sino hay apelación en el término de tres días.	

Pregunta 7	Según su experiencia ¿Cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas que se garantizan dentro del proceso de despido ineficaz conforme lo estipula la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Con la acción por despido ineficaz, lo que se trata es de restaurar los derechos que han sido vulnerados con este derecho, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la no	

DECLARACIÓN DE TUTOR

Certifico que el proyecto de investigación titulado “Despido ineficaz a la mujer embarazada: Un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador”, bajo mi dirección y supervisión, constituye el trabajo de titulación para aspirar al título de Abogada del estudiante Rosa María Arotingo Cushcagua, y cumple con las condiciones requeridas por el Reglamento de Trabajos de Titulación (Arts. 16 y 25).



Msc. Claudia Sánchez Vera

C.C. 0105651269

discriminación, el derecho a la igualdad jurídica; todos los derechos que se ven afectados en realidad.	
Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
El derecho al trabajo está vinculado estrictamente a la relación que debe tener las diferentes clases de patronas, empleadores, en ese sentido que pueden ser compañías o personas naturales o públicas o en este caso el propio estado, pero que de alguna manera ha aceptado ese derecho a la estabilidad y consecuentemente a una integralidad de derecho humanos o derechos constitucionales también afectaría el bienestar del individuo que esta por nacer.	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
<p>Garantizar la estabilidad laboral</p> <p>La erradicación de todo tipo de discriminación a las personas que ejerzan el derecho al cuidado en el ámbito laboral.</p> <p>Implementar programas de formación, sensibilización y difusión en derechos humanos con énfasis en enfoque de género sobre el derecho al cuidado en el ámbito laboral.</p>	

Pregunta 8	¿A su criterio cuales serían las políticas públicas que podría adoptar el Estado para prevenir el despido injustificado a la mujer trabajadora embarazada?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
<p>En el asunto de los derechos laborales de las mujeres gestantes; más que eso pienso que hay que ir mucho más atrás, en el hecho de que las mujeres tengan necesidad de trabajar, pese a que tienen obligaciones en el hogar, ósea más que protegerles en el trabajo, lo que tendría que hacer el estado primero es que la mujer no tenga necesidad de trabajar siendo gestante, por ejemplo, dándoles un subsidio. Pero se supone que si el producto de la concepción es de un hombre y una mujer, se entiende que esa pareja debería tener los recursos necesarios para que la mujer no se vea obligada a trabajar estando en periodo de gestación, y de hecho considero personalmente que el hecho de que las mujeres tengan que trabajar, aun siendo jefas de hogar, aparte de tener el trabajo en el hogar: aun tengan que trabajar es una tomadura de pelo de la revolución industrial, del feminismo exacerbado; porque ¿quién puede educar de mejor manera a los hijos?, una mujer que está en la casa con los hijos o, puede ser también el hombre que este</p>	

allá. Pero por la constitución dice que las mujeres son las reproductoras de la especie por más tiempo, ellas son las que cargan con el producto de la gestación, para que ese producto sea saludable, no debería estar realizando trabajos movilizándose de aquí para allá, hay embarazos riesgosos y todo lo demás. Y, la política pública sería: Que la reproducción sea planificada, ósea que las familias sin recursos o con ellos, sin una mujer que no esté preparada para educar 8- 10 hijos. En estas épocas sin tener recursos, y no hay primero políticas de planificación familiar, más bien hay un incentivo a través de los bonos. Para que cierto tipo de población femenina considere que, teniendo un hijo, accede a un bono miserable y que de eso va a vivir, y por ejemplo en las pensiones alimenticias hay casos muy excepcionales, pero, a pesar de que son mínimas, suelen alentar que cierto tipo de población femenina, crean que, teniendo 3 hijos, con 3 progenitores distintos se aseguran un nivel de ingresos y es lo que se dedican a hacer. Lo que en Roma se decía Proletar, ciudadano que no da ningún otro beneficio al estado, que tener prore, se reproducen. Entonces, lo que se hacen con este tipo de políticas, cuando un asunto llega a judicializarse más bien es una muestra del fracaso del estado en el resto de políticas. Con el despido ineficaz, con la aplicación de las sanciones, las sinterizaciones son más que en otro caso para la mujer despedida, no se soluciona el problema del descontrol de la natalidad, no se soluciona el problema de la precaria situación laboral de la mujer.

Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
-----------------------	---------------------------------

Lo que pondría como una recomendación para las entidades privadas, por ejemplo; inteligenciar a los sindicatos de las fábricas especialmente a las manufactureras que son las más grandes en el país y otras más. Donde en estas hay una explotación total respecto tanto en la mujer como en los hombres, produciéndose despidos intempestivos y evitando la inestabilidad laboral. Entonces se debería dar a conocer, y el estado siendo el organismo que ejecuta las políticas públicas a través del ministerio de trabajo y sus diferentes órganos, deben hacer mecanismo para realizar controles y hacer conocer la normativa referente a este tipo de situaciones como también a la aplicación de políticas públicas para prevenir.

Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
-----------------------	---

El estado debe solventar las necesidades de este grupo vulnerable haciendo capacitaciones a las empresas públicas y privadas sobre el tema puntual a tratar para que así prevenir exista este tipo de despidos ineficaces.

Pregunta 9	Según su criterio considera ¿Existen sanciones para el empleador por despedir a una mujer embarazada según el Código de Trabajo?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Las sanciones son las indemnizaciones que están más allá de un caso de despido normal, en el caso de una mujer gestante las indemnizaciones son más altas.	
Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
El código de trabajo establece ya ciertos rubros que se deberían pagar como indemnización. Compensación económica respecto a la lesión de su derecho, sin embargo, también debería establecerse como en las legislaciones de otros países; en donde se implementan mecanismo que frenen a través de una sanción a sus empleadores.	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)
El despido en tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones (en total son 13 sueldos, ya que se cuentan 12 + aguinaldo), que se acumulará a la indemnización por antigüedad establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.	

Pregunta 10	Desde su perspectiva ¿Qué alternativas posee la mujer embarazada una vez se declara el despido injustificado?
Entrevistado 1	Dra. Carmen Jaramillo (Jueza)
Si quiere hacer valer sus derechos tiene que demandar judicialmente, pero como método alternativo, a lo judicial, que como le digo es el último recurso; seria como el fracaso del estado. El ciudadano ya no puede solucionar por sus propios medios la problemática que se ha visto avocado. Entonces el último recurso es lo judicial. Antes de ello puede acudir al sistema de mediación, puede concurrir a los centros de protección de derechos, al sector administrativo.	
Entrevistado 2	Dr. Jorge Cevallos (secretario)
Una alternativa seria la reclamación, para ser reintegrada a su puesto de trabajo y seguir ejerciendo sus derechos en condiciones que establece el código laboral, u otra seria que disminuyese la jornada de trabajo, esas son algunas alternativas que el legislador ha sugerido pertinente antes y después del nacimiento.	
Entrevistado 3	Dra. Johana Carrión (Ayudante Judicial)

Someterse a la justicia ante el juez laboral para poder reclamar sus derechos y que así no sean vulnerados