

**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA
TEMA:
“CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN LA MUJER
EMBARAZADA”.**

**TUTOR:
MSC. GUSTAVO ALEJANDRO MARRIOTT ZURITA**

**AUTOR:
STEFANIA ALEXANDRA CORREA GUZMAN**

GUAYAQUIL – ECUADOR

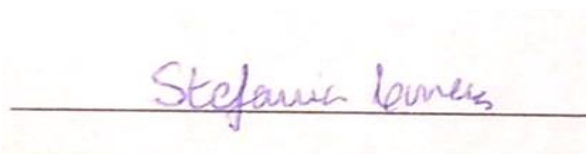
AÑO 2018

**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y OTORGAMIENTO DE LICENCIA
GRATUITA, INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA.**

STEFANIA ALEXANDRA CORREA GUZMAN, declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo por los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, otorgo una **Licencia Gratuita, Intransferible y No Exclusiva** a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece el **Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación** y la normativa Constitucional Vigente. La Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil podrá realizar un Uso Comercial de la Obra, previa autorización del autor.

Este proyecto investigativo se ha ejecutado con el propósito de estudiar: **CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN LA MUJER EMBARAZADA.**



STEFANIA ALEXANDRA CORREA GUZMAN
C.C. 0922041553

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

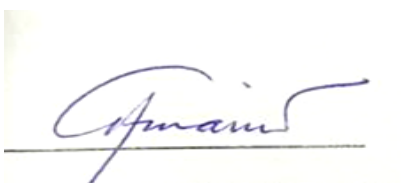
CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: **“CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN LA MUJER EMBARAZADA”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales visibles e importancia del tema.

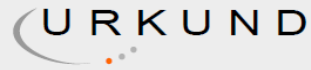
Presentado por:Stefania Alexandra Correa Guzman

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Zurita', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

Msc. Gustavo Marriott Zurita

Tutor

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS COMPLETA.docx (D35060090)
Submitted: 1/26/2018 4:45:00 PM
Submitted By: Stefaniac_1993@hotmail.com
Significance: 7 %

Sources included in the report:

TESIS FINAL.docx (D26737399)
TESIS (CONSTITUCIONAL MUJER EMBARAZADA) final..doc (D30236788)
TESIS CONCLUIDA.docx (D30234374)
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>
https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf
<http://www.cubaencuentro.com/derechos-humanos/derechos-de-la-mujer/documentos-conferencias-mundiales-sobre-la-mujer/beijing-1995-informe-de-la-cuarta-conferencia-mundial-sobre-la-mujer>

Instances where selected sources appear:

46

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "G. Marriott", written over a horizontal line.

Msc. Gustavo Marriott Zurita

Tutor

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TITULO Y SUBTITULO: CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN LA MUJER EMBARAZADA

**AUTOR/ES: STEFANIA ALEXANDRA CORREA
GUZMAN**

REVISORES: Msc. GUSTAVO MARRIOTT ZURITA

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE
GUAYAQUIL

FACULTAD:

CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA:DERECHO

FECHA DE PUBLICACIÓN: 2018

N. DE PAGS: 140

ÁREAS TEMÁTICAS: CONSTITUCION DE LA REPUBLICA, DERECHO DEL TRABAJO

PALABRAS CLAVE:

despido, ineficaz, nulo, caducidad, prescripción, plazo, estabilidad, gestación, embarazo, discriminación, lactancia, fuero.

RESUMEN:

En el año 2015, se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la misma que contiene varias reformas al Código de Trabajo y en una de ellas la del artículo 195, ampliándolo en tres sub-artículos, que tratan sobre todo lo relacionado al Despido Ineficaz que surte efecto solo en los casos de despido intempestivo de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, y que tiene como finalidad principal el reintegro de la persona afectada más el pago de todas las remuneraciones pendientes con el 10% de recargo, o si la persona afectada no desea reintegrarse a su puesto de trabajo, se le debe cancelar un año de la remuneración que estaba percibiendo mas la indemnización por despido intempestivo. En el artículo 195.2 inciso 1 del Código de Trabajo vigente, se establece cual es el plazo para interponer la acción de despido ineficaz que es de 30 días una vez producido el despido intempestivo, plazo que es muy limitado para las mujeres en estado de gestación, puesto que es muy corto para acceder a las garantías que esta figura jurídica ofrece ya que podrían suscitarse ciertas circunstancias que no dependen de la mujer embarazada e impiden que ésta prepare una buena defensa, y consiga presentar la acción de despido ineficaz en el tiempo establecido, o por otro lado, puede que logre presentar la acción de despido ineficaz dentro de los treinta días plazo pero sin las pruebas suficientes llevando su proceso en el juzgado de trabajo al archivo.

En septiembre del año 2016 se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la resolución 05-2016 titulada justificación del proyecto de resolución del pleno emitida por la Corte Nacional de Justicia, la cual faculta a los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo a declarar de oficio la caducidad de la acción por despido ineficaz por el transcurso del tiempo que

establece el Código de Trabajo para presentar la misma, afectando el derecho que poseen las personas y entre ellas las mujeres embarazadas al debido proceso establecido en el artículo 76 de la Constitución de la República.

Según las estadísticas del año 2016 hasta el año 2017 en los juzgados de trabajo consta una cantidad considerable de demandas por despido ineficaz que han sido archivadas, unas porque no han reunido los requisitos y las pruebas que exige el Código Orgánico General de Procesos , y otras porque caducó el plazo para presentarlas, demostrando con estos datos que entre las garantías que tienen las mujeres embarazadas sobre el derecho a la defensa y al debido proceso establecido en el artículo 76 en la Constitución de la República del Ecuador, que son contar con los recursos y tiempo necesario se está dejando a un lado. El objetivo de este trabajo de investigación es extender el plazo de 30 días para presentar la acción de despido ineficaz específicamente en mujeres embarazadas dándoles la oportunidad de preparar una buena defensa haciendo prevalecer las garantías que les brinda la Constitución de la República del Ecuador y con más razón si son personas que forman parte de los grupos vulnerables de la sociedad.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI X	NO
CONTACTO CON AUTORES/ES: STEFANIA ALEXANDRA CORREA GUZMAN	Teléfono: 0998213400	E-mail: stefaniac_1993@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: MG. ECON. LUIS ENRIQUE CORTEZ ALVARADO-DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	
	MSC. GUSTAVO MARRIOT ZURITA DIRECTOR DE LA CARRERA DERECHO	
	Teléfono: 2596500 EXT. 249 DECANO DIRECTOR DE DERECHO 233	
	E-mail: lcorteza@ulvr.edu.ec gmarriottz@ulvr.edu.ec	

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primero a Dios por acompañarme en cada día de mi vida y por darme la fuerza de voluntad que necesito para salir adelante y seguir luchando por mis metas.

Estoy agradecida infinitamente con mi padre, Ab. Leopoldo Felipe Correa Taynes, por haberme dado durante toda mi vida los mejores estudios y aunque en la actualidad no se encuentre en el país siempre tengo presente en mi mente y en mi corazón que no debo fallarle.

Quiero agradecer también a mi madre, Rosa Alexandra Guzmán Bernal, por haberme acompañado en algunos momentos difíciles para mí y por demostrarme que siempre estará incondicionalmente cuando la necesite.

Agradezco a mis hermanas Lcda. Evelin Rossana Correa Guzmán y Ab. Gloria Carolina Correa Guzmán por siempre cuidarme, apoyarme e impulsarme a ser mejor persona y profesional.

Agradezco especialmente a mi enamorado, Yosue Armando Rosero Ruilova, por dedicarme su tiempo, su paciencia y más que nada su amor, por ayudarme y aconsejarme durante todo este proceso de titulación y por hacer de mis días mucho más bonitos y especiales a su lado.

Mis más grandes agradecimientos y consideraciones a mi tutor Msc. Gustavo Marriott Zurita por sus indicaciones, consejos, apoyo durante todo el proceso de titulación y durante mi carrera universitaria, destacando que no es solo es un excelente docente sino que también es un buen amigo.

Agradezco a todas las personas que en algún momento aportaron con material académico para poder realizar el presente trabajo de investigación.

RESÚMEN

En el año 2015, se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la misma que contiene varias reformas al Código de Trabajo y en una de ellas la del artículo 195, ampliándolo en tres sub-artículos, que tratan sobre todo lo relacionado al Despido Ineficaz que surte efecto solo en los casos de despido intempestivo de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, y que tiene como finalidad principal el reintegro de la persona afectada más el pago de todas las remuneraciones pendientes con el 10% de recargo, o si la persona afectada no desea reintegrarse a su puesto de trabajo, se le debe cancelar un año de la remuneración que estaba percibiendo mas la indemnización por despido intempestivo. En el artículo 195.2 inciso 1 del Código de Trabajo vigente, se establece cual es el plazo para interponer la acción de despido ineficaz que es de 30 días una vez producido el despido intempestivo, plazo que es muy limitado para las mujeres en estado de gestación, puesto que es muy corto para acceder a las garantías que esta figura jurídica ofrece ya que podrían suscitarse ciertas circunstancias que no dependen de la mujer embarazada e impiden que ésta prepare una buena defensa, y consiga presentar la acción de despido ineficaz en el tiempo establecido, o por otro lado, puede que logre presentar la acción de despido ineficaz dentro de los treinta días plazo pero sin las pruebas suficientes llevando su proceso en el juzgado de trabajo al archivo.

En septiembre del año 2016 se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la resolución 05-2016 titulada justificación del proyecto de resolución del pleno emitida por la Corte Nacional de Justicia, la cual faculta a los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo a declarar de oficio la caducidad de la acción por despido ineficaz por el transcurso del tiempo que establece el Código de Trabajo para presentar la misma, afectando el derecho que poseen las personas y

entre ellas las mujeres embarazadas al debido proceso establecido en el artículo 76 de la Constitución de la República.

Según las estadísticas del año 2016 hasta el año 2017 en los juzgados de trabajo consta una cantidad considerable de demandas por despido ineficaz que han sido archivadas, unas porque no han reunido los requisitos y las pruebas que exige el Código Orgánico General de Procesos, y otras porque caducó el plazo para presentarlas, demostrando con estos datos que entre las garantías que tienen las mujeres embarazadas sobre el derecho a la defensa y al debido proceso establecido en el artículo 76 en la Constitución de la República del Ecuador, que son contar con los recursos y tiempo necesario se está dejando a un lado. El objetivo de este trabajo de investigación es extender el plazo de 30 días para presentar la acción de despido ineficaz específicamente en mujeres embarazadas dándoles la oportunidad de preparar una buena defensa haciendo prevalecer las garantías que les brinda la Constitución de la República del Ecuador y con más razón si son personas que forman parte de los grupos vulnerables de la sociedad.

Palabras clave: despido, ineficaz, nulo, caducidad, prescripción, plazo, estabilidad, gestación, embarazo, discriminación, lactancia, fuero.

ABSTRACT

In 2015, the Law for Labor Justice and Recognition of Work in the Home was published in the Official Gazette of Ecuador, which contains several amendments to the Labor Code and in one of those of article 195, extending it to three sub-articles, which deal with everything related to the Ineffective Dismissal that takes effect only in cases of untimely dismissal of pregnant women and union leaders, and whose main purpose is the restitution of the affected person plus the payment of all outstanding remunerations with a 10% surcharge, or if the affected person does not wish to return to his job, he must be paid one year of the remuneration he was receiving plus the compensation for untimely dismissal. Article 195.2 subsection 1 of the current Labor Code establishes the deadline for filing an action for ineffective dismissal, which is 30 days after untimely dismissal, a term that is very limited for pregnant women. since it is too short to access the guarantees that this legal figure offers since certain circumstances could arise that do not depend on the pregnant woman and prevent her from preparing a good defense, and succeed in presenting the dismissal action ineffective in the established time, or on the other hand, you may be able to file the action of ineffective dismissal within thirty days but without sufficient evidence taking your process in the labor court to file.

In September 2016, the Official Registry of Ecuador published the resolution 05-2016 entitled justification of the draft resolution of the plenary session issued by the National Court of Justice, which empowers judges of the Labor Judicial Unit to declare ex officio the expiration of the action for ineffective dismissal for the passage of time established by the Labor Code to present it, affecting the right that people have and among them pregnant women due process established in Article 76 of the Constitution of the Republic.

According to the statistics of the year 2016 up to the year 2017 in the labor courts there is a considerable amount of ineffective dismissal claims that have been filed, some because they have not met the requirements and the tests required by the General Organic Code of Processes, and other because the deadline to submit them expired, demonstrating with these data that among the guarantees that pregnant women have on the right to defense and due process established in Article 76 of the Constitution of the Republic of Ecuador, which are to have the resources and necessary time is being put aside. The objective of this research is to extend the period of 30 days to present the action of ineffective dismissal specifically in pregnant women giving them the opportunity to prepare a good defense by making the guarantees provided by the Constitution of the Republic of Ecuador and with more reason if they are people who are part of the vulnerable groups of society.

Keywords: dismissal, ineffective, null, expiration, prescription, term, stability, gestation, pregnancy, discrimination, breastfeeding, jurisdiction.

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce la vulnerabilidad que tiene la mujer embarazada, por su estado físico, teniéndola como parte de los grupos de atención prioritaria e incluso reconociéndole la protección adecuada que necesita a fin de que sean garantizados sus derechos de la forma adecuada.

Por lo que con la implementación jurídica que trajo consigo la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial en la fecha del lunes 20 de abril del año 2015, permitió que el Código del Trabajo se encuentre acorde a los principios constitucionales, para de esta forma cumplir con la aplicación de las garantías que la misma Constitución reconoce.

En la legislación anterior mencionada se implementó la figura jurídica del Despido Ineficaz la misma que tenía como objetivo proporcionar a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales una protección más amplia, para terminar con la discriminación que estos grupos habían sufrido a lo largo de la historia en el ámbito laboral. Esta acción consiste básicamente en declarar ineficaz el despido intempestivo de las mujeres embarazadas, a partir de que se produzca el despido, por lo que al ser una acción que se implementa para atender a un grupo de atención prioritaria, el procedimiento por el que mismo se sigue debe ser rápido y efectivo, sin embargo en el desarrollo de este procedimiento específicamente para la presentación de la demanda, se establece un plazo de 30 días que si bien para el momento en que se implementó la figura del despido ineficaz era pertinente, debido a que se desarrolló pensando en el procedimiento que establecía en el Código del trabajo y Código de procedimiento civil, ya derogados, en la actualidad con la expedición del Código Orgánico General de Procesos, el

cual implementa un procedimiento aún más rápido, acorta demasiado el tiempo para cumplir con los requisitos que el mismo exige para la presentación de la demanda, dejando a la mujer embarazada en su frágil estado fuera de conseguir las pruebas necesarias antes de que caduque su derecho, dejándola en muchos casos en estado de indefensión al ser rechazada su demanda únicamente por la razón que el legislador no logro prevenir esta situación al momento de introducir la figura del despido ineficaz en el Código del Trabajo.

INDICE GENERAL

CARATULA	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	II
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	III
CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO	IV
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	V
AGRADECIMIENTOS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	1
1.1.- TEMA: CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN LA MUJER EMBARAZADA	1
1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	1
1.3.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.4.- SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.5.1.- OBJETIVO GENERALDE LA INVESTIGACIÓN:	3
1.5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN:	3
1.6.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.7.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.8.- HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN:	5
1.8.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE.....	5
1.8.2.- VARIABLE DEPENDIENTE	5
CAPITULO II: MARCO TEORICO	6
2.1.- MARCO REFERENCIAL.....	6

2.1.1.- El Derecho Laboral.....	6
2.1.2.- Características del Derecho Laboral	7
2.1.2.1.- Protege al trabajador	7
2.1.2.2.- Posee normas de carácter imperativo para las partes de la relación laboral	8
2.1.2.3.- Interpretación favorable para el trabajador.....	8
2.1.2.4.- Estabilidad en la relación laboral	9
2.1.2.5.- La Intangibilidad.....	10
2.1.2.6.- Obligatoriedad del Trabajo.....	11
2.1.3.- Características accesorias que complementan el derecho del trabajo	11
2.1.4.- Nueva Concepción de la relación laboral.....	12
2.1.5.- Contrato de trabajo	13
2.1.5.1.- Naturaleza jurídica del contrato	14
2.1.5.2.- Contrato Individual de Trabajo	16
2.1.5.2.1.- Definición	16
2.1.5.3.- Elementos del contrato de trabajo	18
2.1.5.4.- Partes que intervienen en el Contrato de Trabajo.....	19
2.1.6.- Principio laboral de la estabilidad	22
2.1.7.- Estabilidad en la Legislación Ecuatoriana	30
2.1.8.- La Organización Internacional del Trabajo y la estabilidad	32
2.1.9.- Reseña Histórica de la inserción de la mujer a nivel mundial	34
2.1.10.- Quinto compromiso de la Conferencia de Copenhague.....	38
2.1.11.- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia.....	42
2.1.12.- El Despido, Concepto y Naturaleza	47
2.1.12.1.- Clases:.....	48
2.1.12.1.1.- Cuando existe una causal de despido y cuando es injustificado	48

2.1.12.2.-Despido generado por la naturaleza de los hechos:	49
2.1.12.3.- Despido que opera por su forma de manifestarse:	49
2.1.12.4.- Por las consecuencias que produce en la ley laboral:.....	50
2.1.12.5.- Causas del despido.....	51
2.1.13.- El despido Ineficaz	52
2.1.13.1.- Procedimiento del Despido Ineficaz.....	53
2.1.13.2.- Efectos del Despido Ineficaz	54
2.1.14.- Prescripción y caducidad de los derechos.....	57
2.1.14.1.- Diferencias entre Prescripción y Caducidad	59
2.2.- MARCO CONCEPTUAL	59
2.3.- MARCO LEGAL	63
2.3.1.- Constitución de la República del Ecuador	63
2.3.2.- Código Del Trabajo	68
2.3.3.- Resolución No. 05-2016, Suplemento del Registro Oficial No. 847, de 23 de septiembre de 2016	69
2.3.4.- Legislación comparada	71
2.3.4.1.- Código de Trabajo Costa Rica	71
2.3.4.2.- Reforma procesal laboral de la República de Costa Rica	72
2.3.4.3.- España	73
2.3.4.3.1.- Ley de Estatuto de Trabajadores	73
2.3.4.3.2.- Código de Legislación Procesal, Capítulo II de los Despidos	75
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	76
3.1. TIPOS DE INVESTIGACION	76
3.1.1. INVESTIGACION DOCUMENTAL:	76
3.1.2. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA:	76
3.1.3. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA:.....	77

3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	77
3.2.1 ENFOQUE CUALITATIVO	77
3.2.2. ENFOQUE CUANTITATIVO:	78
3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	78
3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO:	78
3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO:	79
3.4. TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN	79
3.4.1. TÉCNICA DE CAMPO:.....	79
3.4.2. TÉCNICA BIBLIOGRÁFICA:	80
3.5.-POBLACIÓN Y MUESTRA	80
3.5.1.-POBLACIÓN DE ABOGADOS.....	80
3.5.2.-MUESTRA DE ABOGADOS	81
3.5.3.- POBLACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS ECONOMICAMENTE ACTIVAS	83
3.5.4.- MUESTRA DE MUJERES TRABAJADORAS ECONOMICAMENTE ACTIVAS AFILIADAS .	84
3.6.-PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	85
3.6.1.- DESARROLLO DE ENCUESTAS	86
3.6.1.1.-RESULTADOS DE ENCUESTAS A LOS ABOGADOS	87
3.6.1.2.-RESULTADOS DE ENCUESTAS A LAS MUJERES TRABAJADORAS.....	98
3.7.- RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	109
3.7.1.- DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS	109
3.8.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	120
3.8.1.- CONCLUSIONES.....	120
3.8.2.-RECOMENDACIONES.....	122
3.9.-ANEXOS	125
3.10.-Bibliografía	128

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1.- TEMA:

CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN LA MUJER EMBARAZADA.

1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La acción por despido ineficaz es una figura implementada en el Código del Trabajo con la finalidad de garantizar una mayor protección al grupo vulnerable de las mujeres embarazadas, el mismo que a lo largo del tiempo ha sufrido discriminación en el ámbito laboral, sin embargo al ser una figura reciente y única en el Ecuador, es normal que presente varios vacíos legales, teniendo como uno de ellos, el tiempo que el Código de Trabajo establece para que la mujer embarazada pueda presentar una demanda por Despido Ineficaz, ya que únicamente tiene el plazo de 30 días para reclamar su derecho una vez notificado el despido intempestivo, ya que de presentarlo posteriormente al plazo antedicho se entendería que su derecho caducó por el paso del tiempo, lo que significa una gran limitación para la mujer embarazada teniendo en cuenta sobretodo que la mayoría al momento de ser despedida, desconoce de cómo actuar en estos casos, transcurriendo el plazo de tiempo en su mayoría, por lo que la ley no provee esta realidad que se vive al momento de que ocurre el despido intempestivo, además es necesario de que se cubran todo tipo de vacíos que presenten limitaciones, a fin de que esta protección sea real y significativa, y no únicamente representativa en la ley. Por lo antedicho se demuestra que este problema afecta a las mujeres embarazadas que presentan este tipo de acción, ya que

en vez de que se resuelva la declaratoria de la ineficacia del despido en el menor tiempo posible, en realidad está ocasionando un efecto contraproducente muchas mujeres embarazadas se están quedando sin la posibilidad de poder proteger sus derechos que han sido vulnerados, protección que además es reconocida por la ley y la Constitución de la república.

1.3.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es suficiente el plazo de caducidad que otorga el Código de Trabajo a las mujeres embarazadas para presentar la acción por Despido Ineficaz?

1.4.- SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿La ley está proporcionando la protección adecuada a la mujer embarazada con la inclusión de la figura del Despido Ineficaz en el Código de Trabajo?
- ¿El plazo que establece la ley para interponer la acción por Despido Ineficaz es suficiente para que la mujer embarazada pueda reunir los requisitos que necesita para plantear su demanda?
- ¿Se está cumpliendo la finalidad con la que se implementó la Acción de la figura del Despido Ineficaz en el Código de Trabajo?

1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1.- OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN:

Investigar si la condición de tiempo que la ley establece, es la causa para que la Acción de Despido Ineficaz; produzca la caducidad declarada por el juez, dejando sin efecto la indemnización o la restitución al puesto de trabajo de la trabajadora embarazada.

1.5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN:

- Diagnosticar las condiciones en que opera la justicia en los casos de Acción de Despido Ineficaz en los juzgados de trabajo.
- Analizar la institución jurídica del Despido Ineficaz aplicado en otras legislaciones como en los países de Costa Rica y España.
- Investigar entre la población de mujeres económicamente activas y en relación de dependencia (afiliadas al IESS) sobre las circunstancias o variables que impiden presentar la Acción de Despido Ineficaz dentro del plazo que establece la ley.

1.6.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación específicamente se va a centrar en el estudio de la acción por Despido Ineficaz con relación a las mujeres embarazadas y en las condiciones que pueden presentarse al tiempo de reclamar su derecho por medio de la acción antedicha, enfocándose como lugar de análisis la ciudad de Guayaquil.

El espacio de la investigación se va a realizar sobre los Abogados de los Juzgados y Tribunales del Ecuador, y sobre las trabajadoras embarazadas o que hayan atravesado por

esta condición que se encuentren económicamente activas y afiliadas al IESS, a fin de cumplir con un desarrollo investigativo completo de los enfoques planteados en la investigación, teniendo como tiempo a partir de Mayo del 2016 hasta la presente fecha.

1.7.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Si bien es cierto la acción por despido ineficaz es una garantía para proteger derechos y evitar todo tipo de discriminación en el campo laboral más que nada a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales, como consta en el artículo 195.1 del Código de Trabajo, teniendo como efecto jurídico declarar mediante sentencia la declaratoria del Despido Ineficaz y restituir al trabajador a su puesto de trabajo.

Se entiende que la acción por despido ineficaz se debe resolver en el menor tiempo posible debido a que su efecto es que el despido no tenga eficacia y así se entienda como nunca realizado y además de no perjudicar el derecho vulnerado, por lo que la ley establece el plazo de 30 días para plantearla ante un Juez de Trabajo, en todos los casos en que el despido se considere ineficaz conforme lo establece el artículo ya antes mencionado, no tomando en consideración el estado de la mujer en etapa de embarazo.

Es importante brindarle mayor facilidad a la mujer embarazada para que pueda presentar su acción por despido ineficaz, dándole la correspondiente prioridad de atención ya que forma parte de uno de los grupos vulnerables de la sociedad como la Constitución de la República lo establece, concediéndole un plazo mayor a los treinta días por su estado, por los inconvenientes y las complicaciones que pueda tener además de que por su condición de embarazo se le hace un poco más difícil tener la movilización y los recursos que se necesitan para poder presentar una demanda laboral, recalcando que la misma Constitución

de la República, Ley Suprema, establece en su artículo 76 numeral 7 literal b, que el derecho a la defensa de las personas incluirá con la garantía constitucional de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de su defensa.

1.8.- HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN:

Si se reforma el artículo 195.2 del Código de Trabajo, extendiéndose el plazo para que la mujer trabajadora embarazada presente la acción de despido ineficaz, se lograría disminuir la caducidad de la acción, consecuentemente se la restituiría al puesto de trabajo o la indemnización.

1.8.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE

Disposición del artículo 195.2 del Código de Trabajo, en relación a la caducidad de la acción de despido ineficaz.

1.8.2.- VARIABLE DEPENDIENTE

Extensión del plazo para presentar la acción de despido ineficaz por parte de la mujer embarazada.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.- MARCO REFERENCIAL

2.1.1.- El Derecho Laboral

Es necesario previamente conocer y establecer la definición de Derecho del Trabajo para ilustrar este estudio, recurriendo a varios tratadistas como el profesor mexicano Euquerio Guerrero: *“El Derecho de Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios”*.(Lopez J. V., 2013)

Para el catedrático español Pérez Botija, el Derecho de Trabajo es *“El conjunto de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y de tutela del trabajo”*(Botija, 1957)

De las referencias expuestas se ha llegado a definir que el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que dirigen las relaciones entre las partes que conforman una relación de trabajo, es decir la parte empleadora y trabajadora, sus condiciones y la modalidad en la que se va a desarrollar antedicha relación. El derecho de trabajo es aquella ciencia que estudia las relaciones que se dan en el ámbito laboral.

2.1.2.- Características del Derecho Laboral

2.1.2.1.- Protege al trabajador

Entre los principios que sostienen al Derecho Laboral, se establece el principio de equidad entre el Derecho Social, en el cual se establecen normas especiales que erradican la desigualdad de condiciones entre el trabajo y el capital.

Esta característica de brindar protección, esta prescrita desde la Constitución de 1998, la misma que en su artículo 35 textualmente establecía:

“El trabajo es un derecho y un deber social. Gozara de la protección del Estado, el que asegurara al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”(Constituyente A. N., Constitución Política de la República del Ecuador, 1998).

La Constitución de la República del 2008, reconoce a esta característica protectora en dos artículos que establecen lo siguiente:

“Art. 33.- El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido o aceptado”(Constituyente A. N., Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 35.-El estado garantizara el derecho del trabajo”(Constituyente A. N., Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Cabe recalcar que para cumplir con esta protección y esta tutela el 28 de junio de 2012, el Presidente de la República envió a la Asamblea Nacional el proyecto de ley, “para la defensa de los derechos laborales”, el mismo que fue aprobado por el poder legislativo.

2.1.2.2.- Posee normas de carácter imperativo para las partes de la relación laboral

Esta característica hace que las partes contratantes cumplan con las cláusulas y normas fijadas legalmente, las mismas que no pueden ser optativas, estas normas deben ser acatadas y cumplidas por las partes que conforman la relación laboral de una manera obligatoria.

Por ser esta característica un derecho imperativo, también trae consigo el principio de irrenunciabilidad, que está estipulado en la Constitución de la República en su artículo 326 numeral 2 el mismo que reza *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*(Constituyente A. N., Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.1.2.3.- Interpretación favorable para el trabajador

También llamado como el principio de “In dubio pro Operario”, el cual establece que en caso de duda se aplicara la norma en el sentido más favorable para el trabajador, lo que quiere decir que cuando haya alguna confusión o existan normas oscuras o de difícil interpretación, la norma será aplicada en el sentido de que se incline hacia el obrero, así se le otorgara la favorabilidad que la ley establece.

Las autoridades administrativas y judiciales, están legalmente obligados a aplicar el principio de favorabilidad en todos los procesos laborales, este principio se encuentra consagrado en la Constitución de la República en su artículo 326 numeral 3 que establece:

“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”(Constituyente A. N., Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Este principio también lo ratifica el Código de Trabajo de la siguiente manera: *“Art 7.- Aplicación Favorable al trabajador: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”*(Nacional C. d., 2005)

2.1.2.4.- Estabilidad en la relación laboral

Esta característica tiene como fin reconocer que el trabajador tiene derecho a permanecer en su puesto de trabajo, luego del periodo de los tres meses de prueba establecido en la ley. Si el trabajador sigue trabajando después de este periodo se puede decir que la relación laboral queda prorrogada indefinidamente, por lo tanto cualquier acto de terminación unilateral e ilegal genera dos tipos de indemnizaciones ya sea por despido intempestivo o por abandono de trabajo. La estabilidad laboral una característica muy importante del Derecho laboral ya que es una permanente aspiración de los trabajadores para poder generar ingresos para satisfacer sus necesidades y también es una ventaja para la empresa ya que en un ambiente de trabajo estable, el rendimiento del trabajador es más efectivo y se

puede llegar a la meta que la empresa desea. Esta característica significa un beneficio para ambas partes de la relación laboral.

2.1.2.5.- La Intangibilidad

Como es de conocimiento general la palabra intangible significa que algo es tan delicado, tan sutil que no se puede tocar, no es palpable. Con esto se quiere decir que los derechos del trabajador son intocables, es decir que sus condiciones y beneficios no se pueden desmejorar ni negociar en la relación de trabajo, puesto que en caso de hacerlo sería actuar en contra de la ley lo que equivaldría a un despido intempestivo.

La Constitución de la República establece en su artículo 326 numeral 2 *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*.(Constituyente A. N., Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Lo que significa que la ley es clara en lo relacionado a los derechos de los trabajadores, no caben acuerdos ni contratos que puedan desmejorar ni afectar este tipo de derecho, el Estado es quien debe velar para que estos derechos no sean vulnerados ni disminuidos por ningún motivo.

Un ejemplo concreto de que los derechos de los trabajadores son intocables se establece en el artículo 173 numeral 2 y 3 del Código de Trabajo, el cual trata sobre las causales del visto bueno que puede requerir el trabajador al Ministerio de Trabajo, prohibiendo la falta de pago o atrasos en los mismos y el cambio de ocupación equivalente a un despido intempestivo propuesta la acción del trabajador dentro del término establecido.

2.1.2.6.- Obligatoriedad del Trabajo

La Constitución de la República del 2008, ratifica a la Constitución Política de 1998 en su artículo 33 estableciendo que el trabajo es un derecho y un deber social, que obliga a los ciudadanos a trabajar para el bien de la sociedad. El Código de Trabajo en concordancia con la Constitución expresa en su artículo 2 que el derecho al trabajo es obligatorio, de tal forma que toda persona tiene la obligación de conseguir un empleo, a excepción de las personas que están exentas como las personas que son jubiladas y los que poseen una discapacidad.

2.1.3.- Características accesorias que complementan el derecho del trabajo

- a) Es un Derecho de carácter Especial.- Es un derecho diferente al derecho común como el derecho civil, puesto que este derecho contiene normas que solo se aplican para determinados grupos de personas, con principios especiales, inusuales en el derecho común.
- b) Es un derecho mixto Público y Privado.- Estas dos ramas de derecho están totalmente vinculadas, se sabe que generalmente el derecho laboral se encasilla en el derecho privado, pero al tener normas que son de carácter imperativo quiere decir que están sujetas al control del Estado que es quien protege este derecho y es por eso que se lo vincula en línea recta con el Derecho Público.
- c) Es un derecho de carácter autónomo.- Es decir que este derecho tiene sus propias normas e instituciones, y que se encarga de resolver todos sus problemas en base a sus propias disposiciones, además de que existen autoridades especiales dedicadas específicamente a resolver los conflictos que genera la vulneración de este derecho

con procedimientos singulares, lo que hace diferenciarlo ya que no depende de otras normas o preceptos legales. El maestro Guillermo Cabanellas dice al respecto: “ *El derecho del Trabajo es autónomo porque su materia está perfectamente delimitada en la realidad social, sus instituciones y normas han brotado para regular esa realidad y obedeciendo a causas que le son específicas, tiene factores de desarrollo propio y sus fundamentos doctrinales son diferentes a los de las otras ramas del derecho*”(Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales , 1976)

Como se ha podido llegar a comprender, la relación laboral se perfecciona y surte efectos legales es mediante el contrato de trabajo, el cual es aquel vinculo que une al trabajador y a la industria, el Ecuador ha luchado durante el pasar de los años para mejorar la calidad de la relación laboral entre partes, por lo que la relación laboral ha venido evolucionando progresivamente.

2.1.4.- Nueva Concepción de la relación laboral

En el Mandato Constituyente número 8, el mismo que está vigente desde el 1 de mayo del 2008, se establecen nuevas concepciones del derecho de trabajo otorgándole las siguientes características:

- 1) **Relación Laboral Directa y Bilateral:** Es decir que ambas partes tienen derechos y obligaciones en la relación laboral, con esto se procura la precarización del trabajador, la tercerización misma, en donde la estabilidad laboral no existía y se trabajaba más de las 8 horas laborales por un pago mínimo. En la actualidad la tercerización es totalmente prohibida con la vigencia del Mandato Constitucional 8 recogido por la Constitución 2008.

2) Se prohíbe también la contratación laboral por horas, la simulación laboral por contratos de servicios profesionales o servicios prestados. El fin de estas reformas es que los empleadores no tengan escapatoria al momento de asumir sus responsabilidades u obligaciones para con el trabajador, en estos casos se estaría aplicando el principio de Supremacía de la Realidad el cual es un principio protector para el trabajador el que se basa en la realidad de los hechos más que en cualquier contrato o documento. Este principio evita varios abusos por parte de los empleadores y las simulaciones con respecto a los trabajadores que son subordinados con la apariencia de ser trabajadores independientes.

2.1.5.- Contrato de trabajo

“La noción de contrato reposa en los ordenamientos que siguieron el derrotero del Código Francés, en el acuerdo de voluntades de las partes que están facultadas para establecer las normas a las que someterán su futura relación jurídica patrimonial de derecho privado.”(Chinga, 2015)

Es decir, el contrato nace del conjuro de la voluntad libre e independiente de las partes, que están perfectamente facultadas para establecer sus relaciones privadas patrimoniales.

El contrato laboral es el medio perfecto que tiene como finalidad lograr una buena relación jurídica entre las partes contratantes, siendo un contrato fuerte e idóneo de donde nacen las obligaciones que son de carácter exigible por vía judicial para hacer efectivo su cumplimiento.

Este contrato de trabajo de donde nace la relación laboral tiene como objeto las obligaciones que de él se originan y las prestaciones que del mismo contrato se puedan desarrollar.

La ley especial que protege los derechos del trabajador es el Código de Trabajo, esta ley es una ley autónoma que no se rige por las normas del Código Civil que son un poco más rígidas, si no que por el contrario se basa en las normas sociales que en el mismo se han establecido, esta ley busca que prevalezca la realidad social mucho más allá que solo una norma plasmada en un código. Esta ley busca hacer justicia, da prioridad al ser humano antes que a cualquier procedimiento que se pueda plasmar en la ley.

2.1.5.1.- Naturaleza jurídica del contrato

El contrato de trabajo es un acto jurídico en el que intervienen dos partes con contenido patrimonial, en el estudio de la naturaleza jurídica se ha definido al contrato como:

“Art. 1454.- Contrato o convención, es un acto por el cual una parte se obliga para con otra, a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”(Legales, 2016)

“Art. 1455.- Y bilateral cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente”(Legales, 2016)

Cuando el contrato proviene de un acto lícito bilateral, debe contener las mismas condiciones para las partes que van a celebrarlo con fines patrimoniales solo así se puede establecer que existe un contrato, cuando reúne estas características.

La diferencia entre contrato y ley es que cada uno contiene características propias, los dos tienen diferentes formas de orientación, en el contrato la voluntad nace de la persona que tiene como finalidad lograr expandir esa voluntad por medio de éste. Por su parte la ley conlleva una fuerza que nace del exterior, ella impone esa fuerza a la persona, de tal manera que la hace adquirir el compromiso de cumplirla, de hecho la formalidad de ley emana de los órganos del Estado que tienen la facultad para sancionar a quien no la cumple, he ahí el por qué la ley restringe al individuo de actuar de manera voluntaria, porque contiene sanciones si no se cumple con ella.

Por el contrario en el contrato las voluntades nacen de la propia persona, las cuales forman el consentimiento que es uno de los requisitos importantes para su existir, todo esto permite llegar a una comparación entre ellos, la ley abarca algo más allá que la propia voluntad individual y es de carácter general en cambio el contrato es dependiente de la voluntad misma y es de carácter particular.

Lo que busca el derecho laboral es establecer un equilibrio entre el capital y el trabajo, ya que este es inestable, incierto y cambiante, las autoridades competentes deben regirse bajo su verdadera esencia y tener el completo conocimiento de cada uno de sus principios jurídicos, los mismos que son la base fundamental y le dan vitalidad a esta rama que forma parte del derecho.

Lo que ocurre diariamente en los trabajos son aquellos acontecimientos cotidianos que sufre el trabajador, los mismos que están ocultos de la sociedad detrás de las paredes de los establecimientos de trabajo, cada trabajador sufre y conoce sus propios acontecimientos y condiciones de su trabajo pero desconoce el de los demás trabajadores.

Estas condiciones de trabajo son vividas por todas las personas pero como se trata de algo cotidiano entre las masas se convierte en invisible para el observador. Este tipo de acontecimientos suceden en lugares cerrados en donde permanecen generalmente como un secreto en las industrias.

En realidad la poca información sobre estos acontecimientos sale a la luz pública, regularmente es por las demandas presentadas en los juzgados de trabajo o las denuncias ante el Ministerio de Trabajo, generadas de los conflictos laborales entre las partes contratantes, de hecho a veces por casualidad es de conocimiento público de que determinadas empresas hacen que los trabajadores rebasen las ocho horas, sin remuneración adicional, además no les brindan las comodidades y los derechos que por ley les corresponden, tampoco les brindan la seguridad para trabajar y los empleadores presentan incumplimiento de las clausulas establecidas en los contratos de trabajo

2.1.5.2.- Contrato Individual de Trabajo

2.1.5.2.1.- Definición

“En el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, encontramos la siguiente definición: Contrato de Trabajo, el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”(Lopez J. V., 2013)

El Código de Trabajo Chileno lo define de la siguiente manera: *“La convención en la que el patrón o empleador y el obrero o empleado, se obligan recíprocamente, estos a*

ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada”.(Trabajo D. d., 2018)

El Código de Trabajo de Ecuador lo define de la siguiente manera: *“Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*(Trabajo M. d., 2006)

El Artículo 1 del Mandato Constitucional numero 8 lo define como: *“La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador”*(Constituyente A. , El Universo, 2008).

Este mandato se impuso para que el trabajador que presta sus servicios de manera personal o individual para un empleador/a, permanezca en su relación laboral directa, bilateral y más que nada real, que los hechos se basen a la realidad y no tanto a un mero contrato. Con todo esto se evita cualquier tipo de relación laboral ficticia o encubierta.

El Art. 16 del Reglamento dictado de este mandato, y publicado en el registro oficial No 353 de 5 de junio del 2008, dispone expresamente:

“Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de servicios profesionales que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos honorarios”.(Constituyente A. , 2008)

Esto se traduce en todo lo antes mencionado, no se puede encubrir una relación laboral a través de una relación civil, la relación laboral se rige por el Código de Trabajo la misma que debe contener tres elementos esenciales que definen a un contrato de trabajo:

- ✓ La prestación de servicios carácter licito y personal
- ✓ Relación bajo dependencia o subordinación, lo que conlleva a obedecer las órdenes del empleador y al cumplimiento del horario de trabajo.
- ✓ Remuneración pactada.

2.1.5.3.- Elementos del contrato de trabajo

- 1) Acuerdo bilateral que proviene de la voluntad de las partes por lo tanto es consensual, y las partes tienen la libertad para definir y establecer las cláusulas que se van estipular en el contrato.
- 2) La prestación de servicios lícitos y personales o ejecución de una obra o trabajo determinado, estas prestaciones deben ser realizadas directamente por el trabajador por lo mismo estas prestaciones son de carácter personal, además las actividades a realizarse deben estar permitidas por la ley.
- 3) Relación de dependencia o subordinación, con esto se quiere decir que el trabajador debe ejecutar los servicios personales contratados, bajo la subordinación de su empleador, por lo que éste debe respetar las condiciones y ordenes que establezca el empleador sobre las actividades administrativas, de conductas y ordinarias dentro del establecimiento de trabajo, además el futuro del trabajador depende de la situación futura y la suerte de la empresa, si la economía a futuro estará a su favor o en contra.

- 4) El trabajo ejecutado por el subordinado a cambio de una remuneración económica, lo que se transforma en una contraprestación de servicios ejecutados, a cambio de una remuneración pactada entre las partes, regulada por la ley o en los casos de contratos colectivos como sucede con los subordinados de empresas de construcción o en casos de empleados del servicio doméstico.

Debemos recordar que la doctrina jurisprudencial determina que obligatoriamente en el contrato regido bajo el Código de Trabajo deben constar los cuatro elementos, para establecer la existencia del contrato laboral, ya que estos elementos son esenciales y fundamentales para la validez de una relación laboral.

2.1.5.4.- Partes que intervienen en el Contrato de Trabajo

Se entiende que el contrato laboral individual nace del consentimiento de las partes, es decir trabajador y empleador, pero también hay que recordar que por ninguna razón un contrato debe contener cláusulas o condiciones que no sean favorables para el trabajador, o contrarias establecidas en la ley o en los convenios que tratan de contratos colectivos.

La voluntad de las partes es esencial para celebrar un contrato, debe existir un mutuo acuerdo por algo es bilateral.

- El Trabajador

El trabajador es en el contrato, aquella parte que se obliga a cumplir con determinada labor o ejecución de una obra, es decir se obliga a la prestación de un servicio personal e individual.

El Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 9, establece el concepto de trabajador de la siguiente manera:

“Art. 9.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de una obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”(Nacional C. d., 2005)

El término “trabajador” se extiende de dos formas:

Del empleado que recibe su salario mensual y fijo por sus labores, incluyendo en este salario los días no laborables. Y por otro sentido, el obrero a quien se le paga por su jornada de labor, también llamado pago por unidades de obra o tareas ejecutadas.

Con estos conceptos se puede apreciar que la palabra trabajador y obrero no tienen el mismo significado.

En la doctrina jurisprudencial, el profesor Rodrigo Borja señala una diferencia muy entre estos dos conceptos:

“Los conceptos de trabajador y obrero no son sinónimos. El primero es más amplio que el segundo. Todo obrero es trabajador, pero no todo trabajador es obrero. Trabajador es quien labora por cuenta propia o vende su fuerza de trabajo intelectual o manual bajo la dependencia de un patrono, a cambio de un honorario, sueldo o salario.”(Borja, 2002)

La palabra obrero es más restringida, el obrero es aquel que trabaja de forma manual, bajo relación de dependencia en una industria o fabrica y que recibe una remuneración por el trabajo que realiza, obrero es aquel proletario que se obliga a vender su fuerza de trabajo al

dueño de una empresa o para poder solventar sus necesidades económicas y las de su familia.

- Empleador o dueño de una empresa.

El empleador es la otra parte que celebra el contrato laboral, es aquella que da las órdenes para que se ejecute determinada labor u obra, es quien contrata los servicios personales del trabajador.

El artículo 10 del Código de Trabajo Ecuatoriano señala que: *“es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta y orden de la cual se ejecuta la obra o de quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”*(Nacional C. d., 2005)

Guillermo Cabanellas en su diccionario define al empleador como:

“Quien organiza, dirige, o explota alguna empresa. El que por concesión o contrato realiza una obra pública o administra un servicio de igual índole. Patrono. Contratista. Quien ofrece y explota un espectáculo público.”(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Estos conceptos encontrados en la ley y en la doctrina jurisprudencial, nos hacen saber de forma clara que la parte empleadora ya sea persona natural o jurídica se encuentra atada a cumplir con sus obligaciones establecidas en las leyes vigentes de nuestro país.

2.1.5.5.- Causa de la celebración del contrato laboral

Hay dos causas esenciales por las que las partes en el Derecho Laboral dan su consentimiento para celebrar un contrato.

La causa del empleador es hacer crecer su empresa o industria y aumentar la producción del material que vende.

La causa del trabajador es prestar sus conocimientos o fuerza física a cambio de una remuneración, la misma que lo ayudara a poder subsistir económicamente.

2.1.6.- Principio laboral de la estabilidad

“La estabilidad en el empleo a lo largo de la historia de las relaciones de trabajo se ha convertido en una de las grandes conquistas a alcanzar por parte de la clase trabajadora. Innumerables han sido las normas de nuestro ordenamiento jurídico que han concedido a ciertos trabajadores, por sus condiciones especiales, el privilegio de la deseada estabilidad absoluta...”(Rojas, 2003)

La estabilidad es el medio por el cual el trabajador que goza de una protección especial y la empresa se conectan, y éste solo se puede romper o deshacer con una causa establecida en el Código de Trabajo, es decir el trabajador que goza de una protección especial no puede de ninguna forma arbitraria ser separado de su trabajo. Si el empleador da por terminada la relación laboral sin haber invocado una causa justa, automáticamente este despido no tiene validez, y como consecuencia la autoridad competente ordenara que el trabajador afectado sea reintegrado a su puesto de trabajo o indemnizado respectivamente.

Una de las clases de estabilidad laboral es la absoluta que tiene como fin proteger los derechos constitucionales de los trabajadores que se encuentran en estado de vulnerabilidad y son más propensos a sufrir despido por discriminación.

La norma constitucional que protege a la mujer embarazada, los convenios internacionales y demás leyes ecuatorianas que la misma tiene a su favor, pretenden evitar que la mujer trabajadora que se encuentre en ese estado de vulnerabilidad, sufra algún tipo de discriminación, con esto se llega a preservar su derecho a la igualdad de oportunidades. Este derecho se establece en la propia constitución en su artículo 11 numeral 2:

“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma...ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.(Constituyente A. N., Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

Con esto se quiere dejar en claro que el Ecuador es un estado de derechos y de justicia en donde prevalece el ser humano ante el capital, nadie puede ser discriminado por ninguna de las causas establecidas en el artículo 11 numeral dos y quienes cometan estos actos están infringiendo la ley, a la Carta Magna que es aquella que hace prevalecer nuestros derechos fundamentales si son vulnerados ante la sociedad. El estado es el ente que hace que la condición de igualdad sea efectiva, protegiendo a los individuos que por su estado económico, físico, social y mental se encuentren en posición de vulnerabilidad.

El despido de toda mujer en estado de embarazo o de lactancia es el resultado de una discriminación originada por su estado de gravidez, en consecuencia si la parte empleadora decide despedir a una mujer en estado de embarazo o lactancia, debe de fundamentar suficiente y razonablemente que el despido no fue por su condición de embarazo o lactancia

si no por otras causales prescritas en el Código de Trabajo respectivas al visto bueno por parte del empleador.

Hay que entender que esta protección que se otorga a la mujer embarazada, no opera de manera automática por el hecho de que la trabajadora se encuentre en esta situación, es fundamental que la trabajadora comunique debidamente al empleador de su estado, o a quien esté ejerciendo sus funciones, o representante del empleador; el empleador no puede estar obligado a tener conocimiento del estado de gestación de la trabajadora por si mismo, aunque esto sea totalmente valido ya que en algunos casos la protección opera totalmente, como por que la trabajadora presente indicios o señales claras y obvias de su estado de gestación, señales que son evidentes y que el empleador las nota, es inconcebible que si la trabajadora demuestra su estado notorio de su embarazo, el empleador lo ignore completamente.

“Es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, advirtiéndose que la utilización como factor de diferenciación del embarazo, el parto o sus posibles consecuencias medicas es una manifestación de la discriminación por razón de sexo...”(Bustamante, 2013)

La estabilidad laboral tiene como fin proteger al trabajador que se encuentra entre las personas vulnerables de la sociedad para que no sufra un despido intempestivo, que vendría ser el resultado de la discriminación social.

“Para el Dr. Guillermo Cabanellas eminente profesor argentino, el derecho de trabajo es el que tiene todo individuo en relación al Estado, a que este le facilite o provea, en

caso de crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación que de acuerdo a su capacidad le permita decorosamente subsistir”.(Lopez J. E., 2011)

La estabilidad laboral es un derecho que nace desde la misma naturaleza del contrato, y del interés económico de las partes contratantes, este derecho consiste en que la parte trabajadora tiene como objetivo conseguir mantenerse en su puesto de trabajo de manera indefinida de no cometer infracciones o faltas que sean causales de un visto bueno por parte del empleador, y así no ser despedido.

Esta estabilidad nace del contrato, y esta circunstancia es de gran importancia porque es el medio para que el trabajador asegure su puesto de trabajo y no sea despedido arbitrariamente por el empleador, debido a que de por medio existen leyes que lo resguardan, con esto el trabajador puede gozar una seguridad absoluta para poder solventar sus necesidades propias y las de su familia.

Un reconocido profesor de la Universidad Católica de la ciudad de Quito, Dr. Carlos Vela Monsalve, en su libro Derecho Ecuatoriano del Trabajo, hace una diferenciación en lo que es el derecho que cada persona tiene para trabajar como una expresión o necesidad del derecho natural y el derecho del trabajo que es exigible y de carácter obligatorio.

“el primero es como la facultad que tiene el hombre de buscar por medio de su trabajo, la satisfacción de sus finalidades económicas y el propio perfeccionamiento, mientras que define el Derecho al Trabajo, como el que tiene desocupado para dirigirse al Estado a fin de recalcar de él, una ocupación remunerada y un salario”.(Vela, 1959)

La sociedad por medio de las autoridades competentes deberá proteger y ejecutar el derecho a trabajar de los individuos desempleados ofreciéndoles una oportunidad de empleo para que puedan desarrollar sus capacidades ya sean físicas o mentales y puedan servir a la sociedad, ya que el trabajo es la única vía digna para lograr este objetivo.

La capacidad para trabajar es la condición fundamental para que subsista un contrato de trabajo. La estabilidad es lo que asegura que un trabajador conserve su puesto, si esta estabilidad no existiera, se estarían vulnerando muchos derechos fundamentales y esenciales que tienen esta clase de trabajadores.

En la doctrina el maestro Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, al referirse a la estabilidad manifiesta:

“Al nacer el derecho del trabajo nuestro país, en el Art. 123 de la Constitución extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no solo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna en el empleo y en la empresa, toda vez que solo podían ser despedidos los trabajadores por causa justa, además si el trabajo es un derecho y un deber como lo declara la Constitución Política, el trabajador que se queda sin empleo, sin causa razonable, debe tener la facultad de exigir que se le proporcione nueva ocupación o que se le compense en una función lo que dejara de percibir por concepto de remuneraciones.”(Osorio, 1995)

Por su parte y en la misma vía doctrinaria, aunque se basa mayormente en el orden político social de estabilidad, el profesor Rubén Castro manifiesta lo siguiente:

“En nuestro sistema la única causa que permite obtener ingresos lícitos y estables, sin ser propietarios de medios de producción, es el trabajo. De él depende la subsistencia del obrero y su familia. Aquí está la razón por la que el Derecho Laboral debe garantizar la estabilidad en el empleo” (Castro, 1995)

Y continúa con el siguiente párrafo:

“La necesidad de la estabilidad, también implica una garantía a la rentabilidad del trabajo a favor del capitalismo, y por eso mismo, no cabe que quien ha laborado varios años en una empresa y ha contribuido a su desarrollo, puede ser despedido. Mucho más injusto es esto, si se trata de un obrero de edad avanzada que ha permanecido gran parte de su vida al servicio de un empleador”(Castro, 1995)

Todos estos conceptos nos hacen entender que la definición de estabilidad laboral tiene dos enfoques, el primero se basa en que la estabilidad es una institución importante en el derecho del trabajo y el segundo por el contrario no ve a la estabilidad laboral netamente como institución, pero hay que tener claro que la estabilidad en el empleo está teniendo un gran desenvolvimiento que está dejando raíces en el nuevo Derecho Laboral, el mismo que es más flexible y garantista.

La estabilidad laboral, como ya se la ha estudiado, se la puede tomar desde los diferentes puntos de vista que la doctrina establece, esta puede ser considerada como una garantía fundamental que tiene el trabajador o como una característica sin importancia que tiene el contrato de trabajo, pero esta estabilidad opera con mayor fuerza cuando se llega a la situación de terminar con la relación laboral, la pregunta es ¿Cuánta libertad la ley ofrece al

empleador para que termine la relación laboral de forma unilateral?, es por esto que la estabilidad clasifica en estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

“Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, porque en algunas situaciones hipotéticas podría ser contraria a la naturaleza de las cosas, ya que no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Y afirma que por tal razón el límite de la estabilidad absoluta estaría en las causas justificadas para dar por terminada la relación laboral.”(Cueva, 1988)

Lo que quiere decir el Maestro Mario de la Cueva en su obra, es que la única vía para quebrar esta estabilidad absoluta del trabajador, es demostrar alguna causa o infracción en la que incurra el trabajador establecida en la ley, para que así la terminación de la relación laboral sea legal y no imputada como despido ineficaz.

La estabilidad del trabajador opera cuando la ley, establece la ineficacia del despido y como efecto de esa ineficacia se garantiza el derecho a la restitución del trabajador afectado a su lugar de trabajo.

Anteriormente esto solo se aplicaba en el sector público, en donde se impugnaba el acto administrativo que ocasionó el despido intempestivo del funcionario y como consecuencia de eso la restitución del mismo a su puesto de trabajo, de la indemnización por las remuneraciones vencidas y el resarcimiento de daños y perjuicios ocasionados al trabajador.

Pero en este caso la continuidad de la estabilidad absoluta, al reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo no sería consensuada, porque se está forzando al empleador a recibir nuevamente a un trabajador en contra de su voluntad, este es un punto importante ya que la

relación laboral propiamente dicha, es bilateral y con la expresa voluntad de las partes contratantes.

También, cuando se trata de un despido que ha sido declarado nulo o ineficaz mediante sentencia ya no vendría a ser una obligación de dar, obligación que nace del propio contrato de trabajo, más bien sería una obligación de hacer, es algo que ya no nacería de la propia voluntad si no algo que la ley impone, restringiendo la libertad de contratación.

“El concepto de estabilidad deriva de la palabra permanencia, por ello la estabilidad como institución, sería la expectativa que tiene el empleado de perdurar en su puesto de trabajo hasta alcanzar los beneficios jubilatorios, también se quiere indicar que la estabilidad, limitara en el empleador su derecho a despedir solamente al supuesto de que exista causa justificada.”(Dominguez, 2004)

Se aprecia en la siguiente afirmación del maestro Mario Deveali, que la estabilidad absoluta es de carácter principal y la estabilidad relativa depende de la primera para poder subsistir, y como efecto de las mismas se da la limitación del empleador para despedir arbitrariamente a alguien y evitar pagar una indemnización a futuro.

“A lado de la verdadera estabilidad o absoluta, existen numerosas formas de estabilidad relativa, en virtud de las cuales la facultad discrecional del empleador, si bien no está totalmente eliminada, resulta atenuada cuando se dispone que en supuesto despido injustificado tenga que pagar una determinada indemnización” (Deveali, 1977)

Como conclusión de todo lo antedicho se entiende que dependiendo de cada concepto se determina el tipo de estabilidad del trabajador, existen distintas clases de estabilidad, la absoluta, la relativa y en esta última la propia e impropia. Pero todas estas clasificaciones

encasillan en un mismo fin; el de evitar que un trabajador sea despedido injustificadamente, limitando el libre albedrío del empleador y evitar abusos en los puestos de trabajo.

2.1.7.- Estabilidad en la Legislación Ecuatoriana

“Si bien puede afirmarse que la legislación laboral ecuatoriana nace con la ley sancionada por Alfredo Baquerizo Moreno el 11 de Septiembre de 1916, no es menos cierto que el nacimiento de las normas que fueron consagrando el derecho a la estabilidad, se produce años más tarde mediante disposiciones aisladas en leyes específicas”(Lopez J. E., 2011)

Cuando se habla de Derecho Laboral por primera vez en el Ecuador, se hace referencia a la Carta Fundamental o Constitución, expedida por la Asamblea Constituyente de fecha 26 de Marzo de 1929. A partir de la expedición de esta carta el Derecho Laboral surtió efectos en la ley, se declaró y se reconoció al Derecho de Trabajo como institución, pero a pesar de que en esta Carta Constituyente se garantizaban otros derechos de los trabajadores como, el horario de las horas de trabajo, la fijación del valor del salario básico, libertad sindical, etc., dejaron a un lado a la estabilidad del trabajador la misma que es reconocida por la actual Constitución 2008, como un derecho tutelado por el Estado, a fin de evitar el subempleo, desempleo y más que nada la discriminación a personas por su estado de vulnerabilidad y gravidez.

Cuando la Constitución de la República de 1929, establece en su artículo 151 numeral 18, perteneciente al título XIII de las garantías fundamentales:

“El Estado protegerá especialmente al obrero y al campesino y legislara para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando

a todos un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana”(Nacional L. A., 1929)

Estaba creando un modelo a seguir como precedente, para las demás Constituciones que se crearon con el pasar de los años, y que se ha convertido en la base fundamental para desarrollar el derecho a la estabilidad del trabajador.

En esta época, las políticas sociales luchaban contra el conservadorismo, a pesar de la derrota de Eloy Alfaro y más revolucionarios unidos a él, el poder legislativo trataba de erradicar el concertaje, para evitar los abusos de poder por parte de los españoles, la ley no mencionaba el tiempo duración del contrato individual de trabajo como lo establece el Código de Trabajo vigente, pero durante esas tan particulares circunstancias en las que se encontraban nuestros antepasados, entre ellas el feudalismo y el concertaje, se buscaba el nacimiento del capitalismo para así erradicar totalmente a esta clase de explotación.

El poder legislativo crea una norma en la cual consta una declaración que establece que la relación laboral en el contrato individual de trabajo se entenderá renovada si el trabajador continuo prestando sus servicios con el conocimiento del empleador. Este vendría a ser uno de los primeros orígenes de la estabilidad laboral en el Ecuador, la base de una estabilidad que vendría a mejorar la situación del trabajador hasta la actualidad.

Este es el elemento de la continuidad para que un trabajador conserve su empleo, es una garantía que tiene la sociedad actual desde la antigüedad, además también cabe mencionar que tempranamente en la ley se establecían las bonificaciones e indemnizaciones que el empleador debe pagar al trabajador correspondientes al tiempo que falta para la terminación del contrato, en el caso de que unilateralmente decida terminar con la relación laboral, las

mismas que sirvieron de base para establecer las indemnizaciones por despido en la actualidad, prescritas en el artículo 191 del Código de Trabajo vigente:

“Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código”.(Nacional C. d., 2005)

También podemos encontrar en otras leyes que proponían la estabilidad en los puestos de trabajo como la ley del desahucio, del contrato individual, del trabajo de menores y de protección a la maternidad la misma que en uno de sus artículos brindaba la protección especial a la mujer embarazada en donde se prohibía expresamente el despido de la trabajadora en estado de gestación y también el cuidado de su puesto de trabajo en el caso de ausencia.

Estas leyes defienden exclusivamente el derecho a la estabilidad, aplicando indemnizaciones a los trabajadores que hayan sido víctimas de un despido por discriminación.

2.1.8.- La Organización Internacional del Trabajo y la estabilidad

Como la inexistencia de la estabilidad laboral, se veía reflejada en los constantes despidos injustificados por parte de los empleadores, se originó una gran preocupación en la Organización Internacional del Trabajo, adopto su primera conferencia en el año 1950, y en su resolución señala: *“La carencia de normas internacionales sobre la terminación de la relación de trabajo e invito a la Oficina a preparar un informe para la legislación y las*

prácticas nacionales en la materia, el cual sería examinado en una reunión ulterior de la Conferencia.”(OIT, 1995)

En el año 1963, esta organización internacional creó, la Recomendación número 119 sobre la terminación del trabajo, que trataba sobre específicamente sobre la estabilidad que cada trabajador adquiriría al momento de celebrar un contrato de trabajo la misma que en su artículo 4 expresamente menciona:

“El trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada de su relación de trabajo debería, debe tener el derecho, dentro de un plazo razonable, a recurrir contra su terminación, asistido, si así lo desea, por una persona que lo represente, ante un organismo instituido en virtud de un contrato colectivo o ante un organismo neutral...”(Trabajo O. I., Normlex, 1963)

Entre otros artículos esta Recomendación trataba de proteger los derechos del trabajador estableciendo ciertas normas importantes para lograr que el despido en si sea por causas justificadas, que el trabajador antes de ser despedido tenga un preaviso, el derecho de impugnación, y las respectivas indemnizaciones cuando el despido no haya seguido el procedimiento legal para ser efectivo, además de luchar contra las dificultades sociales y económicas que el trabajador debe enfrentar cuando ha sido víctima de un despido injustificado.

Dado que esta Recomendación tuvo un gran desempeño y desarrollo en la protección del derecho a la estabilidad del trabajador, en el año 1974 la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo al estudiar de manera general la recomendación antes mencionada, llegó a la conclusión de

que por motivo de que la necesidad de los trabajadores a nivel mundial había incrementado, se debía crear un nuevo instrumento que resalte y mencione la gran evolución de la Recomendación 119 del año 1963 en la promoción del derecho a la estabilidad cuando se genere un despido injustificado.

En noviembre del año 1979, la Organización Internacional del Trabajo realizó su reunión número 211 en la cual una de sus deliberaciones fue la creación de la Recomendación número 158 y 166 del año 1982 que tratan sobre la terminación de la relación laboral, las mismas que reemplazarían a la Recomendación 119 establecida en el año 1963.

2.1.9.- Reseña Histórica de la inserción de la mujer a nivel mundial

“El 18 de diciembre de 1979, La Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la misma que entro en vigencia el 3 de septiembre de 1981, por la ratificación de 20 países, en el 1989 en el aniversario de esta Convención aproximadamente 100 Estados han ratificado este convenio.”(Ortega C. C., 2017)

Esta Convención es el trabajo de 30 años de la Comisión de la Condición jurídica y Social de la mujer creada en 1946, esta Convención es una declaración fundamental de los derechos de la mujer de carácter internacional.

La Convención Internacional antes citada y que trata sobre la abolición de cualquier forma de discriminación de la mujer en general, contiene todas las normas aceptadas internacionalmente para que los derechos de la mujer sean respetados y aplicados a nivel mundial, la base fundamental de esta convención es la no discriminación a la mujer en cualquier ámbito de la sociedad, promoviendo la igualdad de género como uno de los más

importantes principios internacionales y todos los países miembros de las Naciones Unidas deben aplicarlo, para que las mujeres tengan iguales derechos y oportunidades que los hombres erradicando completamente el machismo de la época antigua. Esta convención es totalmente garantista ya que prescribe medidas y reglas que todos los países miembros de esta Convención deben acatar, para asegurar que las mujeres del mundo tengan la facultad de gozar de todos los derechos que un individuo pueda tener y la libertad de elección sobre en qué ámbito educativo, laboral, social, entre otros ellas decidan desarrollarse.

La razón por la cual se realizó esta Convención internacional, es por las diversas demandadas de mujeres que sufrían discriminación en varios casos que conciernen sobre derechos políticos, de participación, familia, laborales, económicos, legales, entre otros, por lo que como consecuencia de estos abusos hacia la mujer, la Convención tuvo como meta la creación de una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades en la cual las mujeres a nivel mundial puedan gozar de todos los derechos que se garantizan en las leyes al igual que los hombres; con esto se estaría perfeccionando la correcta aplicación de los Derechos Humanos.

A raíz de que se creó la Convención de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, la Organización Internacional de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer en el año 1993 y Convención para erradicar la violencia contra la mujer en 1994, las mismas que tienen como finalidad, que obligatoriamente se reconozcan los derechos de la mujer en el sector público y privado, dejando por fuera toda forma de violencia hacia la mujer así como eliminar la discriminación que está directamente conectada a los Derechos Humanos.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer del año 1993 en su artículo 1 define el término violencia de la siguiente forma:

“Art. 1.- A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”(Humanos, 1993)

Así mismo la Convención para erradicar la violencia contra la mujer de 1994, en su artículo 1 define el término discriminación contra la mujer de la siguiente manera:

“Art. 1.- la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil.” (Panamá, 2010)

En el mismo año se realizó la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo, en la ciudad de El Cairo, en donde se establecen los derechos que tienen hombres y mujeres a gozar de una salud reproductiva en la cual se tenga la libertad de gozar de una vida sexual, sana, satisfactoria, y a elegir si desean procrear hijos o no, así mismo se establece en esta Conferencia que además los hombres y mujeres tienen el derecho a informarse sobre lo que es la planificación familiar y los varios métodos de anticoncepción que no estén prohibidos por la ley existentes.

En el artículo 8. 6 de esta conferencia promueve el importante papel que la mujer representa en la familia, por lo cual establece que se le debe facilitar el acceso a los servicios de salud, y educación, derechos fundamentales que todo ser humano debe tener.

“Art. 8.6.- Es preciso reconocer y fomentar el papel de la mujer como protectora principal de la salud de la familia. Debería facilitarse el acceso a la atención primaria de salud, una educación sanitaria más amplia, la disponibilidad de remedios sencillos y económicos y el replanteamiento de los servicios de atención primaria de salud...”(Unidas, Informe sobre la Conferencia Internacional sobre Poblacion y Desarrollo, 1995)

En el año siguiente (1995) se realiza la Conferencia de la ciudad de Copenhague el cual establece como uno de sus principios importantes la promoción del respeto y la protección de los derechos así como las libertades entre hombres y mujeres, el correcto ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones dentro de la sociedad.

Se promueve un equilibrio entre el hombre y la mujer por medio del establecimiento de políticas sociales y económicas para que la mujer tenga un mayor grado de participación en la sociedad apoyándola mediante diferentes organizaciones, especialmente a la mujer indígena y en las que se encuentran en la pobreza.

Lo que trata de buscar la Conferencia de Copenhague es principalmente el respeto a la dignidad humana, y a establecer la equidad de género, para que la mujer pueda aumentar su participación en todos los ámbitos de la sociedad tal como lo expresa uno de los compromisos celebrados dentro de la conferencia mencionada:

2.1.10.- Quinto compromiso de la Conferencia de Copenhague

“Nos comprometemos a promover el pleno respeto de la dignidad humana y a lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer y a reconocer y aumentar la participación y la función directiva de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural, y en el desarrollo.”(Unidas, Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, 1995)

Este compromiso promueve a la mujer y la coloca en igual posición al hombre, dándole el pleno acceso a la alfabetización, a la educación y a la libertad de que pueda tener libertad de comprar, vender, posesionarse de propiedades, acceder a créditos, tratando de evitar que tenga cualquier tipo de obstáculo que le impida ser útil para la sociedad.

El Quinto compromiso tiene como finalidad lo siguiente:

- Garantizar la igualdad universal de hombres y mujeres en la atención de salud en general incluyendo la salud reproductiva.
- Erradicar todos los impedimentos que la mujer pueda tener para poseer bienes, realizar préstamos, además se le otorgara el derecho a trabajar.
- Garantizar el derecho que tienen la niñas a tener iguales oportunidades en la salud, educación, y nutrición, ya que la discriminación por razón del sexo empieza en la mujer desde muy temprana edad.
- La responsabilidad en la familia es compartida entre hombre y mujer prevaleciendo el principio de igualdad de derechos y responsabilidades.
- Adaptación de medidas para erradicar todo tipo de discriminación hacia la mujer mediante los Convenios Internacionales.

- Se garantizara el pleno derecho que tiene la mujer para ser tratada con igualdad, y hacer efectivos sus derechos humanos
- Fortalecer las medidas y políticas para que la mujer tenga participación en los trabajos remunerados, y a recibir igual salario que el hombre.

Se hace énfasis en este compromiso de la Conferencia de Copenhague, porque es de gran utilidad para la presente investigación, ya que habla de cómo a la mujer tiene acceso a más oportunidades en la sociedad, y lo más importante que es el derecho de tener un trabajo remunerado.

En el mismo año se realiza la Conferencia de las Naciones Unidas en la ciudad de Pekín en la cual se habló sobre la definición del término género, además de tratarse 12 puntos que podrían representar un gran obstáculo para el desarrollo de la mujer en la sociedad, y la creación de medidas que las Naciones Unidas debe emplear para hacer prevalecer los derechos humanos ante la realidad social. Estos puntos son:

- La pobreza
- Capacitación de la mujer
- Salud
- Maltrato contra la mujer
- Conflictos armados
- Economía
- Libertad de decisiones y ejercicios de poderes de la mujer
- Medidas para lograr el desarrollo de la mujer en la sociedad
- Derechos humanos

- La Niña
- Mujer y Naturaleza ambiental
- Mujer y medios de comunicación.

Seguida de la Conferencia anterior y en el mismo año se realiza la Conferencia de las Naciones Unidas en la ciudad de Beijing, en la que se aprobó la lucha contra todas las dificultades que la mujer pueda tener en su vida pública y privada, dándole la oportunidad a que sea objeto de adquirir obligaciones reconociendo el trabajo remunerado y el no remunerado que realizan las mujeres en el hogar como mecanismo para combatir contra la pobreza a nivel mundial, convirtiéndose esta Conferencia como el documento más amplio y perfecto de todas las realizadas por las Naciones Unidas, pues es una recopilación de todas las Conferencias antedichas.

En esta Conferencia las Naciones Unidas reafirma su compromiso de hacer cumplir y prevalecer la igualdad de género, de derechos, para hacer de los hombres y mujeres personas dignas de oportunidades, así como además de hacer cumplir las otras disposiciones contenidas en los demás instrumentos internacionales.

Se promueve la independencia económica de la mujer en el numeral 26 de la Declaración de esta Conferencia:

“Promover la independencia económica de las mujeres, incluido el empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las

mujeres-incluidas las zonas rurales...”(Unidas, Informe sobre la cuarta Conferencia sobre la Mujer Beijing, 1995).

También en uno de sus numerales y lo que más llama la atención es que menciona que los derechos de la mujer, también son considerados como derechos humanos, con esto a la mujer le brinda más garantía para no sufrir ningún tipo de abuso o discriminación, puesto que los derechos a nivel mundial son intocables lo que los convierte en sagrados.

A partir de estas Conferencias Internacionales los derechos de la mujer fueron más respetados, pero aun así no existía una institución internacional que se encargara de los derechos de los trabajadores y creara una normativa exclusivamente para proteger tales derechos, por lo que nació el Tratado de Versalles en el año 1919, el mismo que acabó con la primera guerra mundial promocionando la paz, y como parte de este tratado se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución internacional que hasta la actualidad sigue funcionando a pesar de la desaparición de la Sociedad de Naciones de la cual al principio estaba unido. La OIT es el mayor ente a nivel internacional que protege los derechos laborales de la mujer.

Los primeros convenios fueron aprobados el 29 de octubre del año 1919, pero a partir del año 1952, la inclusión de la mujer en el ámbito laboral se perfeccionó con la aprobación de varios convenios, que entre los cuales está el Convenio 103 (actual 183) sobre la protección de la maternidad, el mismo que trata sobre las licencias y prestaciones de la mujer en estado de gravidez en el mismo que se pondrá énfasis, puesto que contiene las normas aplicables, que garantizan los derechos laborales que cada mujer embarazada y en periodo de lactancia tiene a nivel mundial.

2.1.11.- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia

Éste convenio que la OIT creó para la protección de los derechos de la mujer en estado de gestación específicamente en su artículo 8 establece la total prohibición que tiene un empleador de despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia materna, a excepción de que el despido sea por motivos totalmente justificables y probados, ajenos a la discriminación por su estado de gravidez, y adjuntos.

“Art. 8.- 1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.” (Trabajo O. I., Normlex, 2002)

Este convenio es una garantía para la mujer en estado de embarazo, puesto que protege su derecho a regresar a su puesto de trabajo o a otro cargo pero con la misma remuneración sin sufrir ningún tipo de discriminación, al retornar de su licencia por maternidad, que significa que su derecho estabilidad está protegido por las leyes por lo que debe ser intocable, y respetado por la parte empleadora, para evitar los abusos en los trabajos.

“El principal instrumento internacional para la protección de la mujer embarazada es el Convenio núm. 183, este Convenio constituye una actualización del Convenio de 1952, fue adoptado en la ciudad de Ginebra, 88ª reunión CIT entre sus puntos principales establece como mínimo 14 semanas de prestaciones y de licencia de maternidad para las mujeres...”(Ortega C. C., 2017)

Además, este Convenio impulsa a los países miembros a crear medidas para que las trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia no se expongan a realizar trabajos que requieran de un gran riesgo para su salud y la de su hijo, promoviendo la no discriminación a este grupo vulnerable de la sociedad teniendo como base la maternidad, prohibiendo que la parte empleadora despida arbitrariamente a mujeres por su condición de embarazo o que estén en periodo de lactancia, o que las despidan después de haber regresado a su puesto de trabajo, a menos que el despido sea por casos ajenos al embarazo o lactancia y obviamente probados ante autoridad competente para el efecto.

Además se trata de proteger con este convenio los derechos que tiene la mujer embarazada para lograr conservar su trabajo, es el derecho a la lactancia materna estableciendo la reducción de las horas de trabajo para la mujer que está cursando por este periodo, con esto también se garantiza el derecho a la alimentación que tiene el niño por parte de su madre, derecho que es totalmente constitucional.

La concordancia de este Convenio internacional es la Recomendación 191 que trata en su primer artículo sobre el plazo de duración de la licencia por maternidad, y el derecho que tiene la mujer que estuvo en estado de embarazo a regresar a su mismo puesto de trabajo u ocupar un puesto distinto pero con igual remuneración.

“Art. 1.- Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.”(Trabajo O. I., Normlex, 2000)

Además esta Recomendación señala que los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo están obligados a adoptar medidas específicas para evaluar

cualquier tipo de riesgo a la seguridad y a la salud de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez o en periodo de lactancia y la de sus hijos en los puestos de trabajo, así también todo riesgo que represente un gran peligro para estas mujeres que son vulnerables ante la sociedad, debe ser comunicado a las mismas.

El Convenio 183 no es el único que protege los derechos de las mujeres trabajadoras, también existen otros instrumentos internacionales vinculados, que promueven la igualdad de género, por lo que representan de gran importancia para el ejercicio de todos los demás derechos de la mujer, garantizados por la ley, incluyéndola en una sociedad que hacía prevalecer al machismo en la antigüedad. Se van a mencionar algunos de ellos a continuación:

- Convenio número 111 del año 1958 que trata sobre la discriminación en el empleo y ocupación.
- Recomendación número 150 que trata sobre desarrollo de los recursos humanos creada en el año 1975.
- Convenio número 100 del año 1951 que trata sobre la igualdad de remuneración y su Recomendación número 90.
- Convenio número 156 del año 1981 que trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y su Recomendación número 165.
- Convenio número 122 del año 1964, que trata sobre la política del empleo.
- Convenio número 130 del año 1969 que trata sobre la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad de los trabajadores.
- Convenio número 158 del año 1958, que trata sobre la terminación de la relación laboral.

- Convenio número 158 del año 1982 que trata sobre la conservación del trabajo en la seguridad social.
- Convenio número 189 del año 2011 que trata sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, con su Recomendación número 202 del año 2012 que trata sobre los pisos nacionales de protección social.
- Convenio número 149 del año 1977 que trata sobre las políticas del personal de enfermería.
- Convenio número 177 del año 1996 que trata sobre el trabajo a domicilio
- Convenio número 175 del año 1994 que trata sobre el trabajo a periodo parcial.

En nuestro país, el Código de Trabajo y la Constitución se encargan de proteger los derechos de las mujeres embarazadas, promoviendo la protección del empleo o estabilidad y la no discriminación pero sin embargo aún se presentan casos de discriminación laboral hacia estas mujeres que no han sido debidamente denunciados.

“Uno de los problemas principales de la mujer a pesar de la evolución de los derechos laborales justamente es la discriminación por causa de embarazo, a pesar de que gozamos de una constitución garantista y de un régimen de derechos humanos que exige la igualdad y no discriminación para todos, todavía se siguen gestando actos de discriminación.”(Ortega C. C., 2017)

La Constitución 2008 promueve y establece la no discriminación, por lo que esto se convierte en una forma de proteger los derechos de la mujer embarazada en nuestro país para que no sean vulnerados, pero en la práctica aún falta que esa protección sea completa, porque en muchos trabajos más que nada en las fábricas les exigen a las mujeres que no se

embaracen ya que pueden disminuir su rendimiento y más bien los empleadores las consideran como una carga, también se ha visto como uno de los mayores ejemplos de discriminación hacia la mujer en nuestro país es en la Policía Nacional específicamente en la etapa de reclutamiento, cuando no aceptaban a mujeres que hayan sido madres. Aun nuestra sociedad tiene secuelas de discriminación, a pesar de que las leyes están luchando para que se erradique totalmente.

La Constitución del 2008 expresa en su artículo 11 lo siguiente:

“Art.11.-Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”(Constituyente A. N., Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Esta discriminación que sufre la mujer por motivos de su estado de gravidez, trae consecuencias que la pueden afectar a nivel social y más que nada a nivel económico lo que hace que busque trabajos a tiempo parcial o acudan al emprendimiento como comerciantes informales por lo que pone en riesgo su salud física y por ende trae también consecuencias a la salud de su hijo.

En algunas empresas, como se ha venido mencionando en esta investigación aún se practican despidos a trabajadoras por su estado de gestación, hay que reconocer que han disminuido pero el problema persiste es decir estos despidos no han cesado en su totalidad, y en muchos casos las trabajadoras embarazadas prefieren no reclamar sus derechos por varios factores la mayoría por problemas económicos, por problemas de movilización o porque realmente desconocen cómo proceder ante esta situación.

2.1.12.- El Despido, Concepto y Naturaleza

El despido es un acto unilateral que depende de la voluntad propia del empleador o jefe de empresa para dar por terminado el contrato de trabajo existente con el trabajador.

“El despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato”(krotoschin, 1977)

En un concepto más amplio el despido es una circunstancia que conlleva al rompimiento de la relación laboral, hablando técnicamente se entiende por despido a aquella extinción de la relación de trabajo producida por la voluntad unilateral del empleador, ajenamente de que exista una causa justa.

Cuando se habla de la naturaleza del despido, este viene de un acto, de una decisión, por ello si el despido tiene una causa, esta se entenderá como un incumplimiento por parte del trabajador, en cambio si hablamos que el despido no tiene una causa que lo fundamente, se entenderá que quien está incumpliendo es el empleador.

2.1.12.1.- Clases:

Una vez entendido el concepto de despido, como un acto de voluntad unilateral del empleador, éste se puede clasificar de la siguiente forma:

2.1.12.1.1.- Cuando existe una causal de despido y cuando es injustificado

- El despido que es resultante de una causa específica, opera cuando el trabajador realiza varios actos considerados inoportunos por el empleador, los mismos que lo motivan para tomar una decisión, esta clase de despido se divide en:
 - a) Despido dependiente de la voluntad del trabajador: Cuando la razón principal para generar el despido es por el incumplimiento del trabajador hecho a voluntad del mismo, el cual hace que el empleador tome esa decisión.
 - b) Despido independiente de la voluntad del trabajador: Cuando por motivos de fuerza mayor, hacen que el trabajador no pueda cumplir con su trabajo, y obligaciones establecidas en el contrato.

“La terminación unilateral del contrato por justa causa se produce cuando el empleador finaliza la relación por una falta grave del trabajador. En este caso, la empresa debe demostrar a través de un proceso disciplinario en qué incurrió el empleado, que en este caso no tiene derecho a indemnización.”(Empleo, 2016)

- El Despido injustificado o también llamado por la doctrina “ad nutum” es aquel que nace del poder que tiene el empleador, para despedir a un trabajador sin haber incurrido en ninguna causal establecida en la ley que pueda generar un despido.

“Un despido injustificado debe ir acompañado de una indemnización dependiendo del salario de la persona y de los años que lleve en la compañía, porque no existe ninguna causal”(Alzate, 2017)

2.1.12.2.-Despido generado por la naturaleza de los hechos:

- Es Individual, cuando afecta a un solo trabajador, mas no a trabajadores que hayan sufrido un despido compartido, este despido es de carácter singular que se genera por el incumplimiento del trabajador; la doctrina los denomina como despidos disciplinarios.
- Es Colectivo, cuando este despido no afecta a un solo trabajador sino más bien, afecta a un grupo de trabajadores por causas generadas por los mismos.

2.1.12.3.- Despido que opera por su forma de manifestarse:

- Es expreso, cuando el despido viene de una notificación formal por parte del empleador haciéndole conocer al trabajador que no es su deseo de continuar con la relación laboral, por lo que la da por concluida, esta forma de manifestarse puede ser tanto verbal como escrita.
- Es Tácito, cuando el despido se entiende por hechos claros que realiza el empleador para impedir que el trabajador continúe con su labor, por lo que lo llevaría a la conclusión de que determinados hechos son realizados para acabar con la relación laboral.

2.1.12.4.- Por las consecuencias que produce en la ley laboral:

- Es Nulo(conocido en nuestro país como despido ineficaz), cuando el despido no contiene los requisitos que la ley establece para que sea efectivo, exista o no una causa justa, las clases de despido nulo son:
 - El despido que afecta a los casos prescritos en la ley (Constitución) que son considerados como especiales (en Ecuador mujeres embarazadas o en periodo de lactancia), éste despido es generado sin el previo tramite que la ley establece para el efecto.
 - Cuando el empleador despide a un grupo de trabajadores sin tener la autorización de autoridad competente por lo que el efecto es que mediante sentencia se condene al empleador reintegrar al trabajador que sufrió el despido injustificado.

“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.”(Ortega J. , 2017)

- El despido que es considerado improcedente, es aquel que cumple con las formalidades que la ley exige pero que las causas que lo fundamentan no son suficientes para hacerse efectivo o no fueron debidamente probadas.

“Se produce cuando no queda acreditado el incumplimiento que se alega para el despido, es decir, cuando la empresa no explica las causas del cese o simplemente cuando no se cumplan las exigencias formales establecidas.”(Pyme, 2015)

- El despido es procedente, cuando se cumplen los requisitos formales que exige la ley y cuando los hechos que generaron el despido fueron suficientemente probados y fundamentados en las causales prescritas en el Código de Trabajo para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador.

“Se puede resumir como un despido justificado legalmente”(Pyme, 2015)

2.1.12.5.- Causas de despido

Es imposible pensar en la existencia del despido injustificado, por lo general deben existir hechos que causen el despido, sean legales o no y por ello existen dos perspectivas con respecto a este tema:

Por una parte, que la decisión de despedir a un trabajador nazca de una fuerza mayor que no dependa de la voluntad del empleador; y por otra parte que éste despido consista en la voluntad unilateral del empleador sin la observancia de que cuya aplicación cause un daño para el trabajador.

El empleador debe probar una de las 7 causas establecidas en el artículo 172 del Código de Trabajo para fundamentar el despido de su trabajador cuando éste ha sido generado por algún incumplimiento del mismo, caso contrario el despido es injustificado debiendo indemnizar al trabajador por el daño producido.

Toda vez que ya se han mencionado las clases de despido y se ha dado un breve concepto de cada uno de ellos, para efectos de la presente investigación se hará más énfasis en la figura del Despido Ineficaz o considerado en otros países como despido nulo.

2.1.13.- El despido Ineficaz

El despido ineficaz procede solo en los casos de mujeres en estado de gestación, que tengan licencia por maternidad, y en los casos de dirigentes sindicales.

“Se debe entender como despido ineficaz, cuando la decisión unilateral del empleador, esto es el despido, no tiene validez, es decir es ineficaz, porque viola garantías que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora.”(Landin., El Despido Ineficaz, El Despido por Discriminacion, y otras figuras legales, 2016)

Esta figura jurídica fue creada en el año 2015, y se encarga de garantizar los derechos de las personas trabajadoras mencionadas anteriormente para que sus derechos no sean vulnerados, más el de las mujeres embarazadas y las que tienen licencia por maternidad ya que sus derechos son sagrados puesto que pertenecen a uno de los grupos vulnerables de la sociedad por lo que requieren de una atención inmediata. Esta ley protege a los dirigentes sindicales hasta un año después del cese de sus funciones.

Se debe tomar en consideración que aunque los derechos de las mujeres embarazadas requieren de una atención inmediata, el plazo que establece esta figura jurídica que es el de 30 días, limita su derecho para poder tener una buena defensa puesto que el tiempo es corto y por su condición de embarazo podrían existir riesgos que afecten su salud y la de su hijo, por lo tanto este plazo debería ser más flexible para este grupo de mujeres en condición de vulnerabilidad.

2.1.13.1.- Procedimiento del Despido Ineficaz

“El Art. 195.2 del Código de Trabajo, que recoge la reforma establecida o introducida por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento en el Trabajo en el Hogar, dispone que una vez producido el despido, el trabajador o trabajadora afectado podrá deducir su acción judicial ante un Juez de Trabajo en el plazo máximo de 30 días. Esto significa, que pasado este plazo prescribe la acción de despido ineficaz, siendo este un plazo perentorio y especial.”(Landin., El Despido Ineficaz, El Despido por Discriminacion, y otras figuras legales, 2016)

El Código Orgánico General de Procesos, establece el procedimiento en el que deben sustanciarse las causas por despido ineficaz, el mismo que se encuentra en el capítulo III, del título I, Libro IV del mismo cuerpo legal.

“6. Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente:

Art. 575.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”.(Nacional A. , 2016)

Para que la demanda presentada y designada a un juez por sorteo sea admitida a trámite, debe cumplir con los requisitos exigidos en el artículo 162 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Además el punto más importante a recalcar es que en la demanda y en la respectiva contestación se debe adjuntar toda la prueba, la misma que será reproducida el día de la Audiencia Única que será convocada en el plazo de 48 horas después de haberse hecho efectivo la citación a la parte demandada o al empleador.

“Art. 333.- En las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación.”(Nacional A. , 2016)

La Audiencia Única es la oportunidad para las partes de llegar a un acuerdo conciliatorio pero caso contrario el juez deberá dictar sentencia en Audiencia.

Se puede interponer Recurso de Apelación contra la sentencia dictada por el juez de primer nivel pero únicamente con efecto devolutivo es decir que esto no afecta la ejecución de la sentencia de primera instancia.

2.1.13.2.- Efectos del Despido Ineficaz

Cuando se declara ineficaz o nulo el despido por parte del Juez de Trabajo se entiende que el contrato celebrado nunca terminó y el trabajador sigue desempeñando el cargo que ocupaba, y el mismo tiempo de antigüedad. Además el Juez de Trabajo ordenara en la sentencia el pago de la remuneración correspondiente con el 10% de recargo.

“En el caso un despido de esta clase, se deben de hacer todas las acciones necesarias para restablecer todos los perjuicios ocasionados en el trabajador hasta que recupere las condiciones totales que hubiera tenido si hubiera seguida trabajando con normalidad sin ser despido”(Pyne.net, 2016).

Si el trabajador no desea continuar en su puesto de trabajo, deberá percibir los siguientes rubros:

- a) Un año de remuneración

- b) Indemnización del Art. 188 del Código de Trabajo, hasta tres años de servicio se paga tres meses de remuneración, y de más de tres años de servicio con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de trabajo hasta los 25 años de servicio.
- c) Bonificación prevista en el Art. 185 del Código de Trabajo, que es el 25% del de última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios.

En el caso de que el empleador a pesar de haber sido declarado nulo el despido no quiera recibir al trabajador, será sancionado con la pena prescrita en el artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal por no cumplir con las disposiciones ordenadas por la autoridad competente, pena correspondiente a este delito es de uno a tres años de prisión.

“El Despido Ineficaz surgió dentro de las reformas al Código de Trabajo ecuatoriano el 20 de abril del 2015, con el cual se busca proteger tanto a las mujeres embarazadas como a dirigentes sindicales ante prácticas discriminatorias.”(Mena, 2016)

El despido Ineficaz se encuentra consagrado en la última reforma que se realizó en el Código de Trabajo llamada Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en el año 2015, esta reforma del artículo 195 del código antes mencionado indica la prohibición para los empleadores de despedir a mujeres embarazadas o maternidad ya dirigentes sindicales. El artículo 195.1 establece que:

“se considera 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”(Constituyente A. , Diario El Telegrafo, 2016)

El artículo 153 del Código de Trabajo respalda a la mujer embarazada o en licencia de maternidad con la prohibición de despedirlas, dándoles una protección especial ya que es su derecho constitucional. Con esto se consagra el principio de inamovilidad que poseen las mismas durante los 12 meses venideros al parto y durante la licencia que tienen por lactancia.

“La Inamovilidad laboral no es más que el mecanismo de protección que usa el Estado contra el hecho de ser despedido sin justa causa, es decir, que el derecho estabilidad absoluta en el trabajo está protegido con la investidura de la Inamovilidad laboral”(Anderson, 2011).

En otras palabras, como ya se ha mencionado y estudiado anteriormente en el presente trabajo de investigación, la estabilidad laboral se origina del principio de inamovilidad que proporciona el Estado para proteger al trabajador de despidos arbitrarios que vulneran derechos constitucionales.

El artículo 195.2 del Código de Trabajo, con respecto al Despido Ineficaz establece que:

“Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez de trabajo de la jurisdicción correspondiente en un plazo máximo de 30 días”(Constituyente A. , Diario El Telegrafo, 2016)

Una vez terminado el plazo de 30 días para presentar una demanda por despido ineficaz, prescribe el derecho de reclamar una indemnización o un reintegro al puesto de trabajo, lo

que quiere decir que toda vez que este plazo de prescripción se cumple la mujer embarazada ya no podrá reclamar ningún tipo de indemnización por despido.

Para mejor entendimiento de lo que es prescripción y caducidad a continuación se detallará la diferencia de estos dos términos:

2.1.14.- Prescripción y caducidad de los derechos

"La distinción de los conceptos de caducidad y prescripción tiene relevado interés académico como también práctico. En efecto, la gran mayoría de los textos de Introducción al Derecho, de Derecho Civil, Derecho Laboral, y por decirlo de alguna manera, de todas las otras materias jurídicas, como Derecho Administrativo, Tributario, entre otras, tratan acerca de la caducidad y de la prescripción." (Croskey, 2013)

Es decir que es necesario establecer y dejar clara la diferencia entre las palabras prescripción y caducidad, puesto que todas las ramas del derecho tratan sobre ellas y además de que generalmente hay una confusión en el concepto de las mismas.

Cuando se habla de temas que tienen que ver con los términos de caducidad y prescripción se entiende que algo es lo que caduca o prescribe y éste algo según la doctrina es el derecho o la acción. Para la doctrina jurídica lo que prescribe es la acción y lo que caduca es el derecho a presentar tal acción.

La opinión de los tratadistas DeGasperi y Morello, sobre la prescripción y caducidad es el siguiente:

“...la prescripción extingue la acción e indirectamente el derecho del que emana y solo da lugar a una excepción. La caducidad por el contrario extingue directamente el derecho por la omisión de su ejercicio en el tiempo prefijado y engendra una acción”. (Gasperi, 1964)

Es decir que para el tratadista Gasperi, la prescripción recae sobre las acciones que se originan de los derechos, en cambio la caducidad extingue los derechos cuando no se han ejercido en el tiempo determinado por la ley, como consecuencia deja inerte el mismo.

“...la prescripción es un medio o modo por el cual, en ciertas condiciones, el transcurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica”(Ramirez, 1985)

Por su parte Fernando Ramírez afirma que la prescripción es un medio para modificar una situación jurídica por medio del transcurso del tiempo, mientras que para De Ruggiero tanto la prescripción como la caducidad tienen similitud porque que utilizan el tiempo como medio extintivo, pero hay que tener en cuenta que son figuras jurídicas diferentes definiendo la caducidad de la siguiente forma:

“...la caducidad es una institución que impide la adquisición de un derecho por el transcurrido inútil del término. La ley o la voluntad del particular preestablece un término fijo, dentro del cual una acción puede promoverse de modo que expirado el plazo ya no es ejercitable de modo alguno”(Ruggiero, 1979)

Toda vez que se han establecido los diferentes puntos de vista de la doctrina jurisprudencial de lo que significa prescripción y caducidad de derechos y acciones, es necesario señalar las diferencias más importantes entre ellas.

2.1.14.1.- Diferencias entre Prescripción y Caducidad

Las principales diferencias entre prescripción y caducidad son las siguientes:

- La prescripción constituye una forma de defensa para quien se ha beneficiado de ella, por lo que no extingue ni el derecho ni la acción y puede ser propuesta tanto como acción o excepción, en cambio la caducidad es específicamente extintiva de derechos y acciones.
- La prescripción se refiere única y exclusivamente a derechos patrimoniales, en cambio la caducidad también puede referirse a facultades que no tengan un vínculo patrimonial.
- La prescripción se debe alegar, es decir si no ha sido solicitada a petición de parte el juez no la puede declarar, en cambio la caducidad puede ser declarada de oficio.
- Es válida la admisión de la renuncia de la prescripción ganada, en cambio en la caducidad no pasa lo mismo.
- La caducidad opera en cualquier etapa del proceso judicial, en cambio la prescripción extintiva el juez debe declararla mediante la sentencia

2.2.- MARCO CONCEPTUAL

Despido: *“Acción o efecto de despedir a uno o despedirse, decía la Academia Española para referirse a esta voz. En general despido significa privar de la ocupación, empleo, actividad o trabajo.*

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.”(Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental, 2009)

Ineficaz: *“Falta de eficacia y actividad, carencia de efectos normales en un negocio jurídico. En opinión de algunos tratadistas, constituye uno de los conceptos más indeterminados del Derecho Civil, que tiene como sinónimos los vocablos, inexistencia, invalidez y algunos otros similares, aun cuando no faltan autores modernos que dan al término ineficacia, en un contenido amplio considerando a los otros como designación de variedades, por lo que un negocio jurídico será ineficaz cuando no surta los efectos característicos”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Nulo: *“Carencia de valor, puede resultar de la falta de condiciones necesarias y relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea a la esencia del acto, la cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas en el acto. Puede también resultar de una ley.”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Caducidad: *“Lapso que produce la pérdida o extinción de una cosa o un derecho, efecto que en el vigor de una norma legal o consuetudinaria, produce el transcurso del tiempo sin aplicarlas equiparable en cierto modo de una derogación tacita.”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Prescripción: *“Consolidación de una situación jurídica por efecto de transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia.”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Plazo: *“Refiere al termino o tiempo señalado para la concreción de una denominada cuestión”*(Ucha, 2009)

Estabilidad: *“En sentido material, solidez, firmeza, seguridad/ En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia”* (Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Gestación: *“Proceso de crecimiento y desarrollo fetal intrauterino; abarca desde el momento de la concepción (unión del óvulo y el espermatozoide) hasta el nacimiento. El embarazo tiene una duración de 280 días, aproximadamente, 40 semanas, 10 meses lunares o nueve meses y un tercio calendario.”*(Medico Pedia, 2011)

Embarazo: *“Periodo medido entre la concepción y el nacimiento del niño”* (Eisner, 1983)

Discriminación: *“Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.”* (Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Lactancia: *“La lactancia materna es la alimentación con leche del seno materno. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) señalan asimismo que la lactancia «es una forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños.”*(OMS, 1989)

Fuero: *“La etimología latina. Fórum, foro o tribunal, es aceptada generalmente para esta voz, superada por muy pocas en acepciones jurídicas, en el Derecho Civil, Jurisdicción y Competencia de los jueces y tribunales ordinarios. Conjunto de causas o cuestiones reguladas por los códigos procesales o leyes de enjuiciamiento.”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Adnutum: *“Loc. Lat. Y esp. A gusto, a voluntad.”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Resolución: *“Acción y efecto de resolver o resolverse, acto o hecho o declaración de voluntad que deja sin efecto una relación jurídica.”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Expediente: *“Pueden calificarse de expedientes todos los actos de la jurisdicción voluntaria, conjunto de papeles, documentos u otras pruebas o antecedentes, que pertenecen a un asunto o negocio. Despacho, tramite, curso de causas y negocios.”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

In dubio pro operario: *“Aforismo latino. En la duda, a favor del obrero. En los conflictos de trabajo, las dudas se tienen que resolver a favor del trabajador, por una razón de protección social a la parte más necesitada. Es de señalar que por lo general los tribunales aplican esta norma”*(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2009)

Concertaje: *“Contrato mediante el cual un indígena se obligaba a realizar trabajos agrícolas de manera vitalicia y hereditaria, sin recibir salario o recibéndolo mínimo”*(Simbaña, 2014)

Ocupación: *“Se define como el conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña un individuo en su trabajo, oficio o puesto de trabajo, independientemente de la rama de actividad donde aquélla se lleve a cabo y de las relaciones que establezca con los demás agentes productivos y sociales, determinados por la Posición en el Trabajo”*(Cano, 2012)

Violencia: *“Es la cualidad de violento o la acción y efecto de violentar o violentarse. Lo violento, por su parte, es aquello que está fuera de su natural estado, situación o modo; que se ejecuta con fuerza, ímpetu o brusquedad; o que se hace contra el gusto o la voluntad de uno mismo.”*(Merino, 2009)

Género: *“El género está vinculado a la sexualidad y a los valores y conductas que se atribuyen de acuerdo al sexo.”*(Merino, 2009)

Salud Reproductiva: *“Conjunto de métodos, técnicas y servicios que contribuyen a la salud y al bienestar reproductivos al evitar y resolver los problemas relacionados con la salud reproductiva”*(Unidas, Informe sobre la Conferencia Internacional sobre Poblacion y Desarrollo, 1995)

Inamovilidad: *“La inamovilidad laboral es el derecho de algunos trabajadores a no ser despedidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por alguna de las causas previstas en la ley.”*(Nava, 2011)

2.3.- MARCO LEGAL

2.3.1.- Constitución de la República del Ecuador

“Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.”(Constituyente A. N., Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Se hace referencia a este artículo debido a que es importante recalcar que el Ecuador es un Estado que busca cumplir los derechos y hacer justicia social que es lo primordial, entonces

al imponer un plazo de 30 días para que la mujer en estado de embarazo proponga una acción al ser despedida y esta no lo logre por ciertas circunstancias, y pierde su derecho al reclamo debido al tiempo, no se estaría cumpliendo con esta característica principal del Estado según como lo detalla el artículo 1 de la Constitución de la República, por lo que esa justicia social quedaría en simples palabras.

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia...”(Constituyente A. N., Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se hace referencia a este artículo y numeral debido a que cómo es posible que los jueces puedan aplicar la norma que más favorezca en materia de derechos y garantías constitucionales si declaran de oficio la caducidad de la acción de despido ineficaz para una mujer en estado de gestación transcurridos los 30 días, extinguiendo y limitando con esta resolución su derecho a defenderse por un acto de discriminación, haciendo carecer de valor sus garantías constitucionales con este acto.

Art. 43.-“El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. *No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y*

durante el periodo de lactancia.”(Constituyente A. N., Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Se hace referencia a este artículo puesto que señala que el Estado garantiza a la mujer embarazada el derecho a tener la protección, cuidado de su salud y facilidades adecuadas durante el embarazo, parto y postparto, entonces si el Estado garantiza este derecho sería totalmente acertado ampliar el plazo de 30 días para presentar la acción de despido ineficaz, puesto que es muy poco tiempo y la mujer embarazada no puede moverse con agilidad pudiendo sufrir consecuencias en su salud.

Art. 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”(Constituyente A. N., Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Se hace referencia a este artículo debido a que el mismo señala que el Estado reconoce el derecho al trabajo como garantía de las personas, entonces fijar 30 días de plazo para que la mujer embarazada pueda interponer la acción de despido ineficaz y esta no logra hacerlo por la falta de tiempo, se estaría dejando sin esta garantía constitucional a una persona en condición de vulnerabilidad.

“Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.”(Constituyente A. N., Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

Se hace referencia a este artículo debido a que es importante señalar que la propia Constitución de la República establece expresamente que nadie debe ser privado de su derecho a la defensa en ninguna etapa del procedimiento y a contar con el tiempo y los medios necesarios para preparar su defensa, por lo que contradice al Código de Trabajo el cual dispone solo 30 días para presentar la acción de despido ineficaz, por lo que deberían prevalecer las disposiciones de Constitución de la República en este caso.

Por medio de las estadísticas sobre el despido ineficaz que se presentarán a continuación, se demuestra que en algunos casos no se cumple con las disposiciones del artículo precedente:

1) Estadísticas referentes sobre cuantas causas de despido ineficaz de mujeres embarazadas han sido ingresadas y resueltas desde el año 2016 y en 2017.

INSTANCIA	CAUSAS INGRESADAS 2016	CAUSAS INGRESADAS 2017	CAUSAS RESUELTAS 2016	CAUSAS RESUELTAS 2017
SALA DE LA CORTE PROVINCIAL	528	644	237	651

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO	2.834	2.029	2.251	2.631
TOTAL GENERAL	3.362	2.673	2.488	3.282

Fuente: Dirección Nacional de Estudios Jurimetricos /Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano.

Elaborado por: Stefania Correa

2) Cuantas causas han sido archivadas desde el año 2016 hasta el 2017.

FORMAS DE TERMINACION	CAUSAS 2016	CAUSAS 2017
ARCHIVO DEL PROCESO	193	175
ARCHIVO POR NO COMPLETAR DEMANDA	369	374

Fuente: Dirección Nacional de Estudios Jurimetricos /Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano.

Elaborado por: Stefania Correa

Se llega a la conclusión según el segundo cuadro de las estadísticas que hay una cantidad considerable de causas archivadas por despido ineficaz de mujeres embarazadas, por lo que deja una duda sobre en donde se encuentra la realización de justicia en el país, y los motivos por los cuales estas causas no pudieron llegar a su etapa final que es la sentencia.

“Art. 172.- Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley. Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia.”(Constituyente A. N., Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

Se hace referencia a este artículo debido a que expresamente señala que los administradores de justicia deben regirse conforme a la Constitución de la República puesto que es la Ley Suprema, la que prevalece entre todas.

2.3.2.- Código Del Trabajo

“Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- *“El trabajo es un derecho y un deber social”*(Nacional C. d., 2005)

Se hace referencia a este artículo puesto que como ya se ha mencionado, el trabajo es un derecho que el Estado proporciona, por lo que sufrir un despido es una vulneración a este derecho.

“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- *se considera 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”*(Constituyente A. , Diario El Telegrafo, 2016)

“Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. *Una vez producido el despido, la persona trabajadora 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.”*(Constituyente A. , Diario El Telegrafo, 2016)

Se hace referencia a estos dos articulo puesto que es uno de los objetivos a estudiar dentro de esta investigación, si bien es cierto la figura del despido ineficaz es de carácter inmediato pero se deben considerar y estudiar las variables que llevan a no cumplir en su totalidad con la finalidad que fue creada.

."Art. 195.3.- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo."(Constituyente A. , Diario El Telegrafo, 2016)

Se hace referencia a este artículo para señalar los efectos que produce el despido ineficaz cuando ha sido declarado por un juez mediante sentencia, cabe recalcar que si el trabajador no desea continuar la relación laboral percibirá la indemnización que le corresponde la misma que ya se ha detallado anteriormente.

Además si el empleador se niega a recibir al trabajador en su puesto de trabajador a pesar de haberse declarado ineficaz el despido, podrá ser sancionado por el delito de incumplimiento de decisiones de autoridad competente conforme a lo dispuesto en el Código Orgánico Integral Penal.

2.3.3.- Resolución No. 05-2016, Suplemento del Registro Oficial No. 847, de 23 de septiembre de 2016

**JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE RESOLUCION DEL PLENO DE LA
CORTE NACIONAL DE JUSTICIA QUE PERMITE DECLARAR DE OFICIO
LA CADUCIDAD DE LAS ACCIONES POR DESPIDO INEFICAZ.**

RESUELVE:

"Art. 1.- En los juicios individuales de trabajo por despido ineficaz previsto en el Art. 195.1 del Código del Trabajo, agregado mediante el Art. 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar; las Juezas y Jueces del Trabajo,

al momento de calificar la demanda, declararán la caducidad de la acción únicamente si del propio texto del libelo inicial de la pretensión se determina que aquella ha sido ejercida fuera del plazo de treinta días contemplado en el Art. 195.2 del referido Código.

***Art. 2.-** Si la caducidad de la acción ha sido alegada como excepción previa, conforme el Art. 153 numeral 7 del Código Orgánico General de Procesos, aquella se analizará y resolverá en la fase de saneamiento del juicio sumario.*

***Art. 3.-** El auto que declare la caducidad de la acción, será susceptible de recurso de apelación, conforme a la garantía al debido proceso contemplada en el Art. 76, numeral 7, letra m) de la Constitución y en aplicación del Art. 147, inciso final, del Código Orgánico General de Procesos.*

***Art. 4.-** La presente resolución tendrá el carácter de general y obligatoria mientras la Ley no disponga lo contrario y entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.*

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el Salón de Sesiones del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, a los catorce días del mes de septiembre del año dos mil dieciséis.”(Justicia, 2016)

Se hace referencia a esta Resolución emitida por la Corte Nacional de Justicia porque es aquella que otorga la facultad a los jueces de trabajo para declarar de oficio la caducidad de la acción de despido ineficaz cuando han transcurridos los 30 días que otorga la ley para proponerla afectando varios casos de mujeres embarazadas que no pudieron presentar a tiempo esta acción o que si bien la presentaron pero sin los requisitos necesarios por varios

factores o variables que tal vez influyeron en el asunto, vulnerando las garantías que el Estado otorga a las mujeres embarazadas a través de la Constitución de la República.

2.3.4.- Legislación comparada

2.3.4.1.- Código de Trabajo Costa Rica

“ARTÍCULO 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta.

Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 94 bis.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario”.(Trabajo M. d., 2006)

2.3.4.2.- Reforma procesal laboral de la República de Costa Rica

Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso

“Artículo 540.- Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado que, en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas

Se encuentran dentro de esa previsión:

3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.

Artículo 542.- *La solicitud de tutela se presentará ante el juzgado de trabajo competente, mientras subsistan las medidas o los efectos que provocan la violación contra la cual se reclama. La aplicación de tutela por violación del debido proceso, en el caso de despido, se regirá por el plazo de prescripción de seis meses.*

La firma del solicitante no requiere ser autenticada por la de un profesional o una profesional en derecho, si la persona interesada presenta personalmente el respectivo libelo; pero si fuera necesario debatir en audiencia, debe contarse con patrocinio letrado”.(Perez, 2016).

En Costa Rica, la figura del despido ineficaz tiene otra denominación que es el despido hacia trabajadores que gozan de fuero especial y entre ellos están las mujeres embarazadas. En esta legislación el plazo de prescripción de este despido es de seis meses contados a partir del día siguiente a la notificación del mismo, pudiendo notar que la legislación de este país es más flexible con los plazos de caducidad.

2.3.4.3.- España

2.3.4.3.1.- Ley de Estatuto de Trabajadores

“Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1. siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. *El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir*”.(social, 2015)

2.3.4.3.2.- Código de Legislación Procesal, Capítulo II de los Despidos y Sanciones

“Artículo 103.- Presentación de la demanda por despido.

1. El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional.”(Agencia Estatal, 2017)

En la legislación española, existe la figura del despido ineficaz pero bajo otra denominación que es el despido nulo, en este país el Estatuto de los Trabajadores y el Código de Legislación Procesal, otorgan solo veinte días para proponer acciones contra todo tipo de despido sin distinción y haciendo una comparación con la legislación ecuatoriana se considera que la legislación española limita en mayor grado el derecho no solo de la mujer embarazada sino de todas las personas trabajadoras para que puedan preparar una buena defensa.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente marco se va a detallar la metodología que se utilizó en la presente tesis a fin de demostrar la existencia de la problemática y a su vez desarrollar la propuesta correspondiente como solución de la misma, aplicando diversos métodos, enfoques, técnicas, que servirán para la obtención de datos y posteriormente comprobar la hipótesis que dio origen a la investigación.

3.1. TIPOS DE INVESTIGACION

Dentro del presente trabajo de investigación se utilizaron los tipos de investigación documental, descriptivo y exploratorio.

3.1.1. INVESTIGACION DOCUMENTAL:

Para realizar el presente trabajo de investigación se recolectó información de libros, códigos, resoluciones, artículos de revista, páginas web relacionados con el derecho laboral, la estabilidad del trabajador, despido, despido ineficaz entre otros.

“Consiste primordialmente en la presentación selectiva de lo que expertos ya han dicho o escrito sobre un tema determinado”(Schez, 2013)

3.1.2. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA:

Este tipo de investigación permitió analizar el objeto a estudiar describiendo y recopilando datos precisos y sistemáticos sobre una población (Abogados del cantón Guayaquil y mujeres económicamente activas afiliadas al IESS de Guayaquil). Es aquella investigación

que parte de la identificación de características de la problemática estudiada por medio de datos recopilados originados de la medición, observación y cuantificación.

“Busca especificar propiedades, características y rasgos importante de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo de población”(Hernández, 2006, pág. 103)

3.1.3. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA:

Es aquella investigación que establece la formulación del problema de investigación con la finalidad de recopilar los datos necesarios y así generar las preguntas para sistematizar el problema, y llegar a la hipótesis correspondiente sobre el tema a investigar o explorar. Es aquella que sirve de apoyo a la investigación descriptiva.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación”(Hernández, 2006, pág. 100)

3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de la presente investigación es mixto, es decir que se desarrollaron los enfoques cuantitativo y cualitativo.

3.2.1 ENFOQUE CUALITATIVO

Se entiende que el método cualitativo es un conjunto de diseños de investigación que toman la forma de entrevistas, narraciones, grabaciones, fotografías, películas y artefactos para llegar a un resultado comprobatorio. Este tipo de método está enfocado en los

acontecimientos de la realidad del entorno social en donde los seres humanos se implican e interesan.

El diseño de investigación que se empleó fue la entrevista a los distintos profesionales del derecho especialistas en el campo laboral como jueces de trabajo, inspector de trabajo, y abogados en el libre ejercicio de la profesión.

3.2.2. ENFOQUE CUANTITATIVO:

Este método mide las variables, analiza las muestras recogidas (estadísticas) a fin de llegar a una conclusión, utiliza la recolección de las muestras y el estudio de los datos para comprobar su hipótesis confiando en la medición numérica, para establecer con precisión los patrones de comportamiento de una población específica.

El diseño de investigación que se empleó fue el de las encuestas realizadas a los abogados del cantón Guayaquil y a las mujeres que se encuentran económicamente activas afiliadas al seguro social - IESS del cantón Guayaquil, para poder llegar a las respectivas conclusiones del estudio realizado.

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO:

Se utilizó este método dentro del presente trabajo de investigación partiendo de la observación, y análisis de los hechos planteados para poder llegar a las conclusiones generales en la que formen parte todos los hechos analizados.

“El método inductivo o inductivismo es un método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares”(Fernandez, 2013)

3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO:

Se implementó este tipo de método dentro de la presente investigación partiendo de la hipótesis planteada al inicio para poder llegar a su comprobación, e identificar las recomendaciones respectivas del caso.

“El razonamiento deductivo funciona trabajando desde lo más general hacia lo más específico. Se puede comenzar pensando en una teoría sobre algún tema de interés. Luego se reduce a alguna hipótesis específica que se quiera probar”(Robles, 2017)

3.4. TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro del presente trabajo de investigación se utilizaron las técnicas de campo y las técnicas bibliográficas.

3.4.1. TÉCNICA DE CAMPO:

La técnica de campo que se utilizó dentro de la presente investigación fue obtenida de las entrevistas a especialistas en derecho laboral y de las encuestas a los abogados y mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social – IESS de Guayaquil.

“Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos”(Behar, 2008).

3.4.2. TÉCNICA BIBLIOGRÁFICA:

Se utilizaron varias fuentes bibliográficas de libros y páginas web, así como también fuentes metodológicas obtenidas de las diferentes instituciones públicas del cantón Guayaquil -Ecuador para la realización del presente trabajo de investigación.

“Expone las fuentes documentales teóricas y metodológicas utilizadas en el estudio y cumple con las normas internacionales/estandarizadas de manejo y citación de referencias bibliográficas”(Behar, 2008).

3.5.-POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1.-POBLACIÓN DE ABOGADOS

El Foro Nacional de Abogados, registra en cada una de las provincias del país su respectiva cantidad de abogados, teniendo como resultado total 63,198 equivalente al 100%, del Universo Investigativo.

Universo investigativo

COMPOSICIÓN	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
Esmeraldas	1,575	2%
Manabí	4,718	7%
Guayas	13,259	21%
Santa Elena	614	1%
Los Ríos	2,282	4%
El Oro	3,337	5%
Carchi	498	1%
Imbabura	1,357	2%
Pichincha	17,602	27%
Santo Domingo	1,382	2%
Cotopaxi	1,067	2%
Tungurahua	2,714	4%
Bolívar	1,316	2%
Chimborazo	1,908	3%
Cañar	1,352	2%

Azuay	3,179	5%
Loja	3,939	1%
Sucumbíos	410	1%
Orellana	439	1%
Napo	438	1%
Pastaza	331	1%
Morona Santiago	392	1%
Zamora Chinchi	418	1%
Abogados Registrados a nivel nacional.	63,198	100 %

Conforme a la delimitación del problema, se trabajará con la población de abogados registrados en la ciudad de Guayaquil, por motivos de accesibilidad, siendo por esto que se desarrollaran las encuestas con los 12,663 abogados registrados:

COMPOSICIÓN	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
Abogados del cantón Guayaquil	12,662	96%
Abogados de los demás cantones del Guayas	550	4%
Abogados Registrados en la prov. del Guayas	13,212	100%

Fuente: Foro de abogados de la función judicial (2017)

3.5.2.-MUESTRA DE ABOGADOS

Conforme con la fórmula de población finita, la cual se utiliza en universos de menos de cien mil personas constantes, se considerará para esta muestra a los abogados del cantón Guayaquil, que se encuentran registrados en el Foro de Abogados del Guayas del Consejo de la Judicatura.

Campo de estudio

POBLACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Abogados registrados en el cantón Guayaquil	12,662	100%

Fuente: Foro de abogados de la función judicial (2017)

El nivel de confianza de los datos que se analizarán será del 95%, tendrá un 5% de margen de error y tendrá un 50% de probabilidades de éxito, con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot \sigma^2 \cdot N}{(e)^2(N - 1) + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

DONDE:

N: Población

z^2 : 95% (1,96)²

e^2 : 5% (0,05)²

p: 50% (0.5)

q: 50 (0,5)

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5)^2 \times 12662}{(0.05)^2(12662) + 1.96^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = \frac{0.9604 \times 12662}{31.6575 + 0.9604}$$

$$n = \frac{12,161.5452}{32.6179}$$

$$n = 372,84$$

$$n = 373$$

La operación para establecer la muestra de los abogados que serán analizados y encuestados dio como resultado 373, los mismos que se someterán a las encuestas conformadas por las preguntas detalladas posteriormente en este trabajo de investigación.

3.5.3.- POBLACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS ECONOMICAMENTE ACTIVAS AFILIADAS AL IESS.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), registra en cada una de las provincias del país su respectiva cantidad de mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), teniendo como resultado total **1.148,837** equivalente al 100% del Universo Investigativo.

COMPOSICIÓN	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
Esmeraldas	19,710	2%
Manabí	66,555	6%
Guayas	289,319	25%
Santa Elena	9,828	1%
Los Ríos	25,121	2%
El Oro	35,898	3%
Carchi	7,292	1%
Imbabura	26,874	2%
Pichincha	41,5453	36%
Santo Domingo	18,544	2%
Cotopaxi	21,092	2%
Tungurahua	36,923	3%
Chimborazo	22,595	2%
Bolívar	7,471	1%
Cañar	10,887	1%
Azuay	68,999	6%
Loja	26,790	2%
Sucumbíos	7,360	1%
Orellana	5,907	0%
Napo	6,157	1%
Pastaza	5,128	0%
Morona Santiago	6,507	1%
Zamora Chinchipe	4,885	0%
Mujeres trabajadoras económicamente activas a nivel nacional.	1.148,837	100 %

Conforme a la delimitación del problema, se trabajará con la población de mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de la ciudad de Guayaquil, por motivos de accesibilidad, siendo por esto que se

desarrollaran las encuestas con las 238,497 mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas de dicho cantón:

COMPOSICIÓN	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
Mujeres económicamente activas del cantón Guayaquil	238,497	70%
Mujeres económicamente activas de los demás cantones del Guayas	101,644	30%
Mujeres Económicamente Activas en la prov. del Guayas	289,319	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

3.5.4.- MUESTRA DE MUJERES TRABAJADORAS ECONOMICAMENTE ACTIVAS AFILIADAS AL IEES

Conforme con la fórmula de población finita, la cual se utiliza en universos de menos de cien mil personas constantes, se considerara para esta muestra a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) del cantón Guayaquil, conforme los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Campo de estudio

COMPOSICIÓN	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
Mujeres económicamente activas del cantón Guayaquil	238,497	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

El nivel de confianza de los datos a analizarse será del 95%, tendrá un 5% de margen de error y tendrá un 50% de probabilidades de éxito, con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot \sigma^2 \cdot N}{(e)^2(N - 1) + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

DONDE:

N: Población

z^2 : 95% (1,96)²

e^2 : 5% (0,05)²

p: 50% (0.5)

q: 50 (0,5)

$$n = \frac{1.96^2 x (0.5)^2 x 238497}{(0.05)^2 (238497) + 1.96^2 x (0.5)^2}$$

$$n = \frac{0.9604 x 238497}{596.24 + 0.9604}$$

$$n = \frac{229,052.52}{597.200}$$

$$n = 383,54$$

$$n = 384$$

La operación para establecer la muestra de las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS que serán analizadas y encuestadas dio como resultado 384, las mismas que se someterán a las encuestas conformadas por las preguntas detalladas posteriormente en este trabajo de investigación.

3.6.-PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Una vez habiendo obtenido los porcentajes de las poblaciones y muestras tanto de los abogados como de las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al seguro social, se pudo determinar de forma exacta la cantidad necesaria de personas para poder obtener un resultado verídico para poder demostrar la existencia de la problemática de la presente investigación.

3.6.1.- DESARROLLO DE ENCUESTAS

Las encuestas se desarrollaron en un formato estructurado para cada población planteada, con diferentes preguntas dirigidas a los conocimientos y experiencias que tiene su respectiva población, teniendo presente que ambas poblaciones presentan criterios diferentes acorde a su calidad, tanto de los abogados como de las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, realizando las mismas a fin de obtener las respuestas suficientes que permitan cubrir los enfoques planteados de la investigación.

3.6.1.1.-RESULTADOS DE ENCUESTAS A LOS ABOGADOS DEL CANTON GUAYAQUIL

- **FORMATO DE ENCUESTAS A LOS ABOGADOS DEL CANTON GUAYAQUIL**

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO/ CARRERA DE DERECHO



RESPUESTAS:

A) DE ACUERDO C) TOTALMENTE DE ACUERDO

B) EN DESACUERDO D) TOTALMENTE EN DESACUERDO

OBJETIVO: Consultar entre los abogados del cantón Guayaquil registrados en el Foro de Abogados del Guayas, sobre cuál es su criterio con respecto a si es procedente reformar el artículo 195.2 en cuanto al plazo que se le otorga a la mujer embarazada para poder reclamar sus derechos cuando ha sido despedida intempestivamente y si ésta acción está totalmente desarrollada en el Código de Trabajo.

No.	PREGUNTA	A %	B %	C %	D %
1	¿Está de acuerdo que el Código de Trabajo proporciona la protección adecuada a las mujeres embarazadas?	24	28	22	26
2	¿Está de acuerdo en que los efectos de la acción de despido ineficaz, han mejorado la condición de trabajo de la mujer embarazada en la actualidad?	17	24	27	32
3	¿Está de acuerdo en que la acción del despido ineficaz está lo suficientemente desarrollada en el Código de Trabajo?	13	35	19	33
4	¿Está de acuerdo en que las mujeres embarazadas desconocen del procedimiento a seguir ante un despido intempestivo?	32	17	27	24
5	¿Está de acuerdo en que el plazo que establece el Código de Trabajo para interponer la acción del despido ineficaz, es suficiente para que la trabajadora embarazada pueda ejercer su acción de forma efectiva?	20	21	21	38
6	¿Está de acuerdo en que tanto la prescripción como la caducidad de la acción de despido ineficaz, podrían ser un claro obstáculo para que la mujer embarazada pueda hacer valer sus derechos?	24	7	53	16
7	¿Está de acuerdo en que es necesario que los jueces de oficio, deben declarar la caducidad de la acción del despido ineficaz?	18	14	37	31
8	¿Está de acuerdo en que la acción de despido ineficaz presenta limitantes en el Código de Trabajo, en lo relativo a que la mujer embarazada pueda interponer la acción de despido ineficaz?	35	12	38	15
9	¿Está de acuerdo en que en la práctica se está cumpliendo la finalidad con la que se implementó la acción del despido ineficaz en el Código de Trabajo?	10	25	12	53
10	¿Está de acuerdo que se debe reformar el artículo 195.2 del Código de Trabajo a fin de ampliar el tiempo para que la mujer embarazada pueda interponer la acción de despido ineficaz de manera adecuada?	23	13	44	20

Consulta:

Usted considera que el plazo para presentar la acción de despido ineficaz, en el caso de las mujeres embarazadas será de:

30 días		45 días		60 días		90 días		120 días		150 días	
8	2%	58	16%	269	72%	34	9%	3	1%	1	0%

Total =373

1. ¿Está de acuerdo que el Código de Trabajo proporciona la protección adecuada a las mujeres embarazadas?

Tabla 2

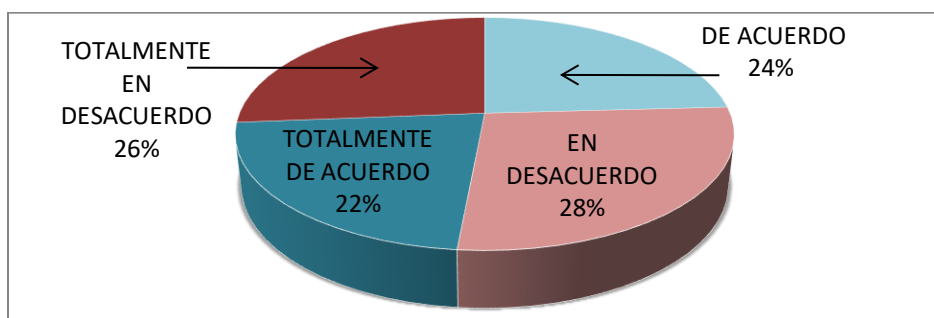
Sobre la protección de las mujeres embarazadas en la ley.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	90	24%
EN DESACUERDO	102	28%
TOTALMENTE DE ACUERDO	83	22%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	98	26%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 1



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 24% de los abogados está de acuerdo, el 22 % está totalmente de acuerdo, el 28% está en desacuerdo y el 26% está totalmente en desacuerdo dejando claro que hay un cierto descontento en los abogados encuestados con respecto a la protección que el Código de Trabajo brinda a las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, aunque la diferencia de los resultados no sea abismal, se confirma que existe dicho descontento.

2. ¿Está de acuerdo en que los efectos de la acción de despido ineficaz, han mejorado la condición de trabajo de la mujer embarazada en la actualidad?

Tabla 3

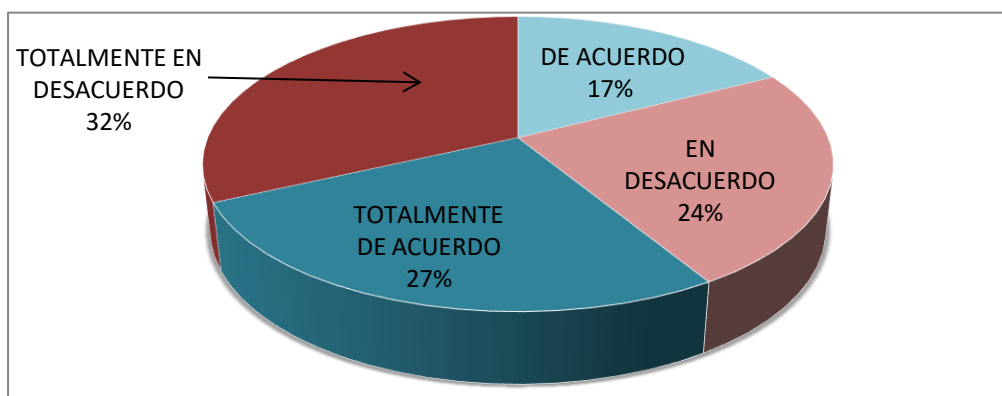
Sobre la condición de trabajo de la mujer embarazada.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	65	17%
EN DESACUERDO	89	24%
TOTALMENTE DE ACUERDO	100	27%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	119	32%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No.2



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 17% de los abogados está de acuerdo, el 27 % está totalmente de acuerdo, el 24% está en desacuerdo y el 32% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión que la respuesta de los abogados es negativa con respecto a si el Código de Trabajo ha mejorado las condición de trabajo de la mujer embarazada en la actualidad.

3. ¿Está de acuerdo en que la acción del despido ineficaz está lo suficientemente desarrollada en el Código de Trabajo?

Tabla 4

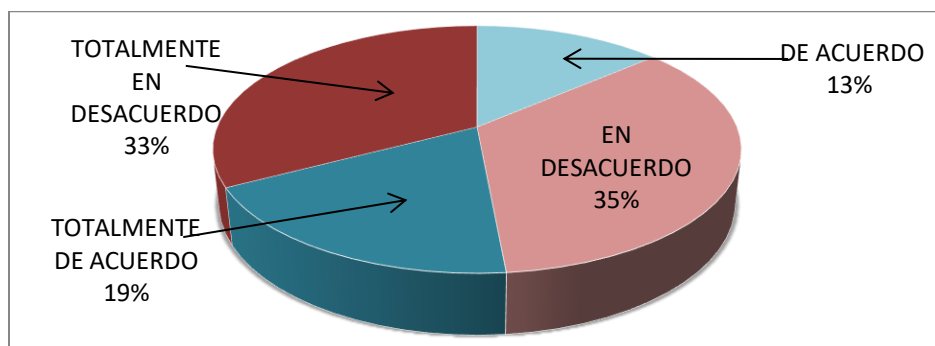
Sobre el desarrollo del despido ineficaz en el Código de Trabajo.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	51	13%
EN DESACUERDO	130	35%
TOTALMENTE DE ACUERDO	70	19%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	122	33%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No.3



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 13% de los abogados está de acuerdo, el 19% está totalmente de acuerdo, el 35% está en desacuerdo y el 33% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión que los abogados encuestados consideran que la figura del Despido Ineficaz no está completamente desarrollada en el Código de Trabajo por lo que se puede apreciar una respuesta negativa ante esta pregunta.

4. ¿Está de acuerdo en que las mujeres embarazadas desconocen del procedimiento a seguir ante un despido intempestivo?

Tabla 5

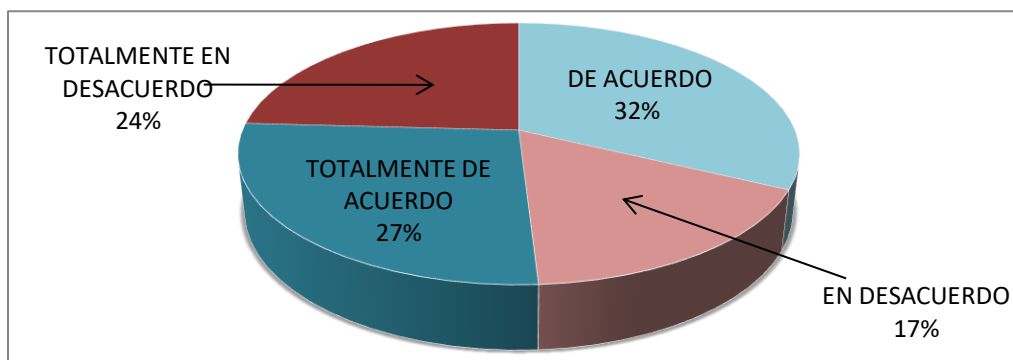
Sobre el desconocimiento de las mujeres embarazadas sobre el procedimiento a seguir.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	120	32%
EN DESACUERDO	63	17%
TOTALMENTE DE ACUERDO	100	27%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	90	24%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 4



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 32% de los abogados está de acuerdo, el 27% está totalmente de acuerdo, el 17% está en desacuerdo y el 24% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión que los abogados encuestados consideran que algunas mujeres embarazadas al momento de ser despedidas en principio no tienen conocimiento del correcto procedimiento seguir.

5. ¿Está de acuerdo en que el plazo que establece el Código de Trabajo para interponer la acción del despido ineficaz es suficiente para que la trabajadora embarazada pueda ejercer su acción de forma efectiva?

Tabla 6

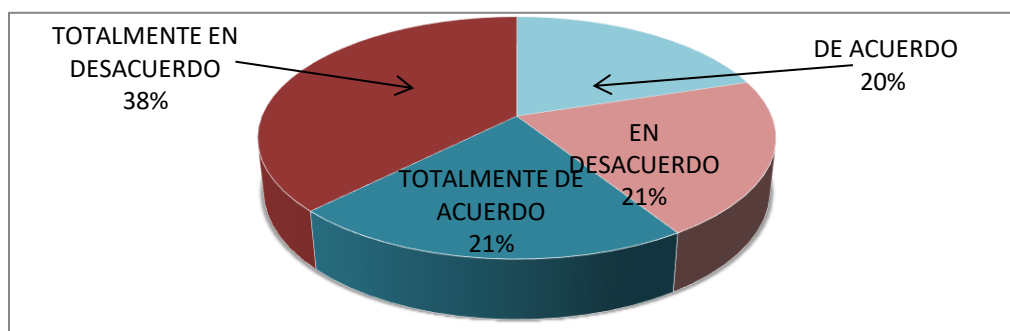
Sobre el plazo que establece el Código de Trabajo para interponer la acción de despido ineficaz.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	75	20%
EN DESACUERDO	78	21%
TOTALMENTE DE ACUERDO	80	21%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	140	38%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No.5



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 20% de los abogados está de acuerdo, el 21% está totalmente de acuerdo, el 38% está en desacuerdo y el 21% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por los resultados que se reflejan en los porcentajes que los abogados encuestados consideran que en lo relativo al plazo que el Código de Trabajo establece para que la mujer embarazada presente su acción de despido ineficaz es insuficiente.

6. ¿Está de acuerdo en que tanto la prescripción como la caducidad de la acción de despido ineficaz, podrían ser un claro obstáculo para que la mujer embarazada pueda hacer valer sus derechos?

Tabla 7

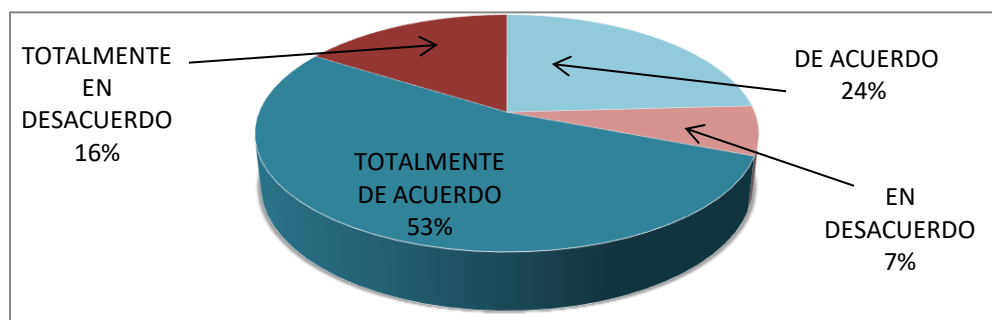
Sobre la prescripción y la caducidad de la acción del despido ineficaz.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	90	24%
EN DESACUERDO	25	7%
TOTALMENTE DE ACUERDO	198	53%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	60	16%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 6



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 24% de los abogados está de acuerdo, el 53% está totalmente de acuerdo, el 7% está en desacuerdo y el 16% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por los resultados de las encuestas con respecto a esta pregunta que los abogados consideran que tanto la prescripción como la caducidad de la acción del despido ineficaz si obstaculiza de cierta manera a la mujer embarazada para hacer valer sus derechos.

7. ¿Está de acuerdo en que es necesario que los jueces de oficio, deben declarar la caducidad de la acción del despido ineficaz?

Tabla 8

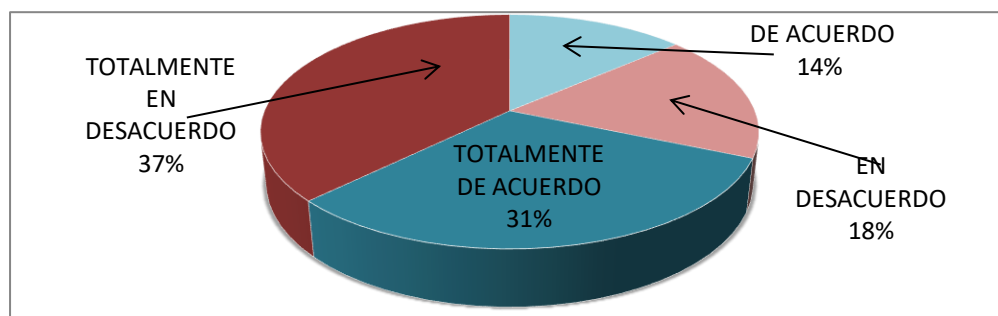
Sobre la caducidad de la acción del despido ineficaz de oficio.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	51	18%
EN DESACUERDO	66	14%
TOTALMENTE DE ACUERDO	117	37%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	139	31%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 7



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 14% de los abogados está de acuerdo, el 31% está totalmente de acuerdo, el 18% está en desacuerdo y el 37% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por los resultados de las encuestas con respecto a esta pregunta, la mayoría de los abogados no están de acuerdo que los jueces declaren de oficio la caducidad de la acción de despido ineficaz aunque la diferencia en los porcentajes sea casi mínima.

8. ¿Está de acuerdo en que la acción de despido ineficaz presenta limitantes en el Código de Trabajo, en lo relativo a que la mujer embarazada puede interponer la acción?

Tabla 9

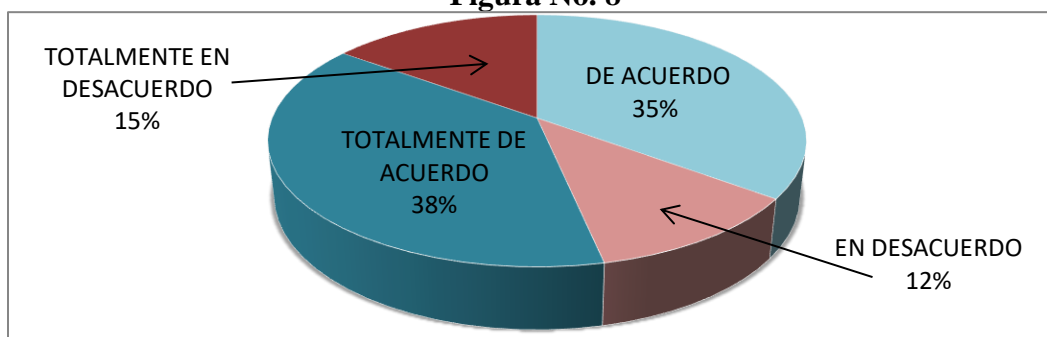
Sobre las límites de la acción de despido ineficaz en la ley.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	131	35%
EN DESACUERDO	43	12%
TOTALMENTE DE ACUERDO	143	38%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	56	15%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 8



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 35% de los abogados está de acuerdo, el 38% está totalmente de acuerdo, el 12% está en desacuerdo y el 15% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión que por la diferencia de porcentajes entre los que están de acuerdo y desacuerdo es considerable, los abogados consideran que en efecto la acción de despido ineficaz si presenta limitantes en el Código de Trabajo limitantes que deben corregirse para el bienestar de los trabajadores.

9. ¿Está de acuerdo en que en la práctica se está cumpliendo la finalidad con la que se implementó la acción del despido ineficaz en el Código de Trabajo?

Tabla 10

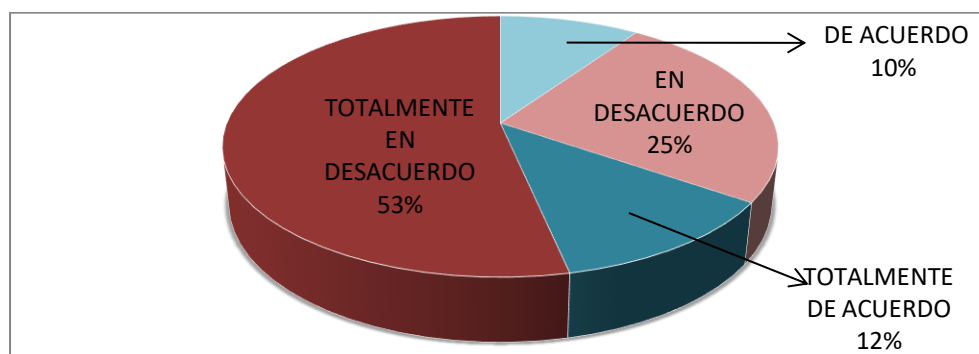
Sobre la finalidad de la acción del despido ineficaz.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	36	10%
EN DESACUERDO	93	25%
TOTALMENTE DE ACUERDO	45	12%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	199	53%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 9



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 10% de los abogados está de acuerdo, el 12% está totalmente de acuerdo, el 25% está en desacuerdo y el 53% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados porcentuales que los abogados consideran que la figura de despido ineficaz no está cumpliendo con su finalidad en su totalidad.

10. ¿Está de acuerdo que se debe reformar el artículo 195.2 del Código de Trabajo a fin de ampliar el tiempo para que la mujer embarazada pueda interponer la acción de despido ineficaz de manera adecuada?

Tabla 11

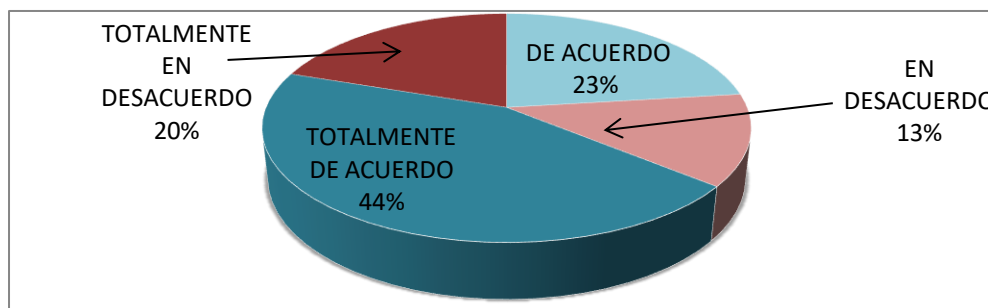
Sobre reformar el artículo 195.2 del Código de Trabajo

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	165	23%
EN DESACUERDO	48	13%
TOTALMENTE DE ACUERDO	86	44%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	74	20%
TOTAL	373	100%

Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 10



Fuente: Encuestas a abogados

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a los abogados se aprecia que el 23% de los abogados está de acuerdo, el 20% está totalmente de acuerdo, el 13% está en desacuerdo y el 44% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados porcentuales que los abogados encuestados están de acuerdo que si es necesario que se reforme el artículo 195.2 del Código de Trabajo.

3.6.1.2.-RESULTADOS DE ENCUESTAS A LAS MUJERES TRABAJADORAS ECONOMICAMENTE ACTIVAS AFILIADAS AL IESS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

- **FORMATO DE ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS ECONOMICAMENTE ACTIVAS AFILIADAS AL IESS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO / CARRERA DE DERECHO

RESPUESTAS:

- A) DE ACUERDO C) TOTALMENTE DE ACUERDO
 B) EN DESACUERDO D) TOTALMENTE EN DESACUERDO

OBJETIVO: Consultar entre las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS que en su mayoría han pasado por un proceso de embarazo, sobre cuál es su criterio sobre las circunstancias o variables que impiden presentar la acción de despido ineficaz dentro del plazo que establece el Código de Trabajo para así llegar a una conclusión final del análisis de estas encuestas

No.	PREGUNTA	A %	B %	C %	D %
1	¿Está de acuerdo que los derechos de las trabajadoras embarazadas no se respetan por parte de los empleadores/jefes de empresa?	26	22	31	21
2	¿Está de acuerdo en que las complicaciones a la salud que podría sufrir la trabajadora embarazada al momento de ser despedida sean consideradas como un impedimento para acudir a las autoridades judiciales de manera oportuna?	18	13	47	22
3	¿Está de acuerdo en que se cumple con la protección que el Estado garantiza a las mujeres embarazadas en los puestos trabajo?	15	25	18	42
4	¿Está de acuerdo en que las trabajadoras embarazadas no conocen del procedimiento a seguir ante un despido?	26	18	41	15
5	¿Está de acuerdo en que las trabajadoras embarazadas no conocen sobre el Despido Ineficaz?	32	14	48	6
6	El tiempo para presentar la demanda/acción de despido ineficaz es de 30 días a partir del despido de las trabajadoras embarazadas y dirigentes sindicales ¿Está de acuerdo en que éste plazo es el necesario para que específicamente las trabajadoras embarazadas puedan reclamar sus derechos?	15	27	7	51
7	¿Está de acuerdo que el tiempo de 30 días para que la trabajadora embarazada haga valer sus derechos por medio de la acción de despido ineficaz se considere más bien un obstáculo que una ventaja?	28	15	37	20
8	¿Está de acuerdo en que en la actualidad han cesado los despidos de trabajadoras embarazadas en las empresas?	17	23	24	36
9	¿Está de acuerdo en que el factor económico sea un impedimento para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz en el plazo que establece el Código de Trabajo?	25	4	39	22
10	¿Está de acuerdo en que se deba extender el plazo para presentar la acción de despido ineficaz únicamente para las trabajadoras embarazadas?	33	14	44	11

Consulta: Usted considera que el plazo para presentar la acción de despido ineficaz, en el caso de las mujeres embarazadas será de:

30 días		45 días		60 días		90 días		120 días		150 días	
2	0%	77	20%	215	56%	62	16%	18	5%	10	3%

Total =384

1. ¿Está de acuerdo en que los derechos de las trabajadoras embarazadas no se respetan por parte de los empleadores/jefes de empresa?

Tabla 12

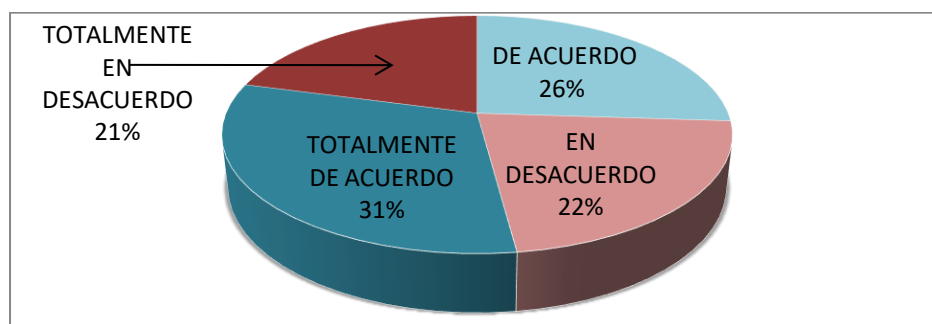
Sobre el respeto de los derechos de la trabajadoras embarazadas en las empresas.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	100	26%
EN DESACUERDO	84	22%
TOTALMENTE DE ACUERDO	120	31%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	80	21%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 11



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 26% de las trabajadoras está de acuerdo, el 31% está totalmente de acuerdo, el 22% está en desacuerdo y el 21% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados porcentuales que los trabajadoras consideran que los derechos de las mujeres embarazadas no son respetados en su totalidad por los empleadores/jefes de empresas.

2. ¿Está de acuerdo en que las complicaciones a la salud que podría sufrir la trabajadora embarazada al momento de ser despedida sean consideradas como un impedimento para acudir a las autoridades judiciales de manera oportuna?

Tabla 13

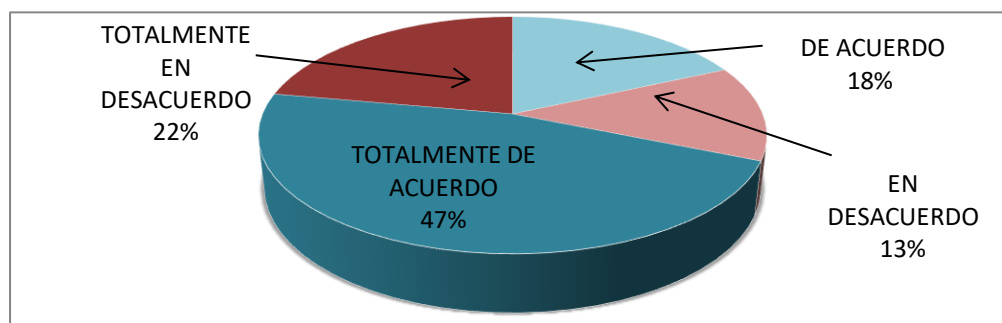
Sobre las complicaciones a la salud que podría sufrir la trabajadora embarazada

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	70	18%
EN DESACUERDO	50	13%
TOTALMENTE DE ACUERDO	179	47%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	85	22%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 12



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 18% de las trabajadoras está de acuerdo, el 47% está totalmente de acuerdo, el 13% está en desacuerdo y el 22% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión de que las complicaciones que puedan sufrir las mujeres embarazadas si representan un impedimento para que las mismas acudan a la justicia de forma oportuna e inmediata.

3. ¿Está de acuerdo en que se cumple con la protección que el Estado garantiza a las mujeres embarazadas en los puestos trabajo?

Tabla 14

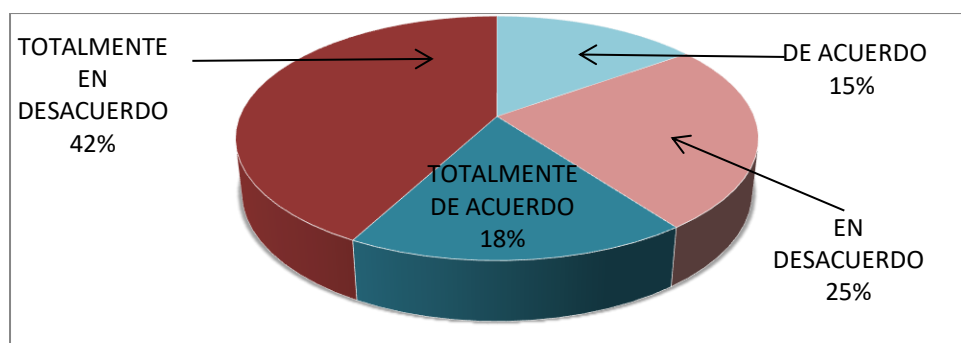
Sobre el cumplimiento de la protección a las trabajadoras embarazadas en el trabajo.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	58	15%
EN DESACUERDO	95	25%
TOTALMENTE DE ACUERDO	69	18%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	162	42%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 13



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANÁLISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 15% de las trabajadoras está de acuerdo, el 18% está totalmente de acuerdo, el 25% está en desacuerdo y el 42% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados que las trabajadoras consideran en los puestos de trabajo no se cumple con la protección que el Estado garantiza a las trabajadoras embarazadas

4. ¿Está de acuerdo en que las trabajadoras embarazadas no conocen del procedimiento a seguir ante un despido?

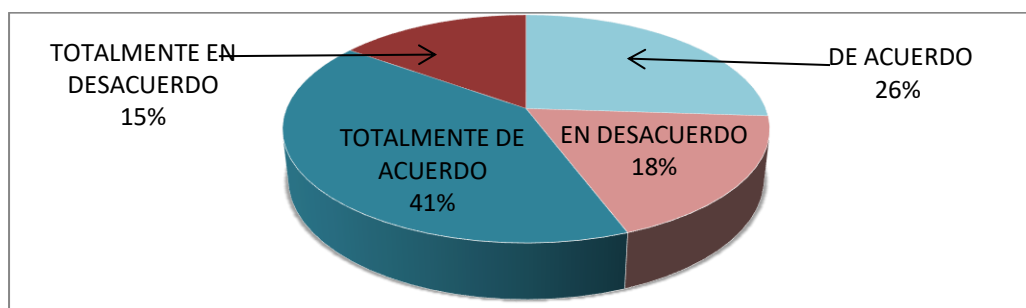
Tabla 15

Sobre el procedimiento a seguir ante un despido de la trabajadora embarazada.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	100	26%
EN DESACUERDO	70	18%
TOTALMENTE DE ACUERDO	156	41%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	58	15%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 14



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 26% de las trabajadoras está de acuerdo, el 41% está totalmente de acuerdo, el 18% está en desacuerdo y el 15% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados que las encuestadas consideran que las trabajadoras embarazadas desconocen el procedimiento a seguir ante un despido.

5. ¿Está de acuerdo en que las trabajadoras embarazadas no conocen sobre el Despido Ineficaz?

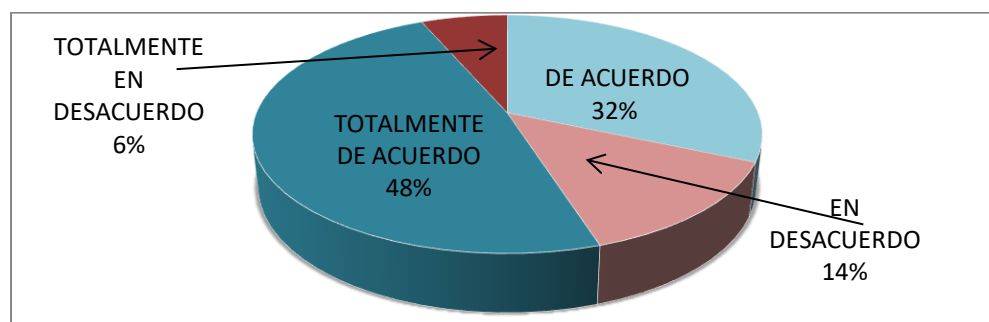
Tabla 16

Sobre el conocimiento del despido ineficaz por las trabajadoras embarazadas.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	121	32%
EN DESACUERDO	52	14%
TOTALMENTE DE ACUERDO	186	48%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	25	6%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 15



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANÁLISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 32% de las trabajadoras está de acuerdo, el 48% está totalmente de acuerdo, el 14% está en desacuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados que las encuestadas consideran que las trabajadoras embarazadas no conocen del despido ineficaz.

6. El tiempo para presentar la demanda/acción por despido ineficaz es de 30 días a partir del despido de las trabajadoras embarazadas y dirigentes sindicales ¿Está de acuerdo en que éste plazo es el necesario para que específicamente las trabajadoras embarazadas puedan reclamar sus derechos?

Tabla 17

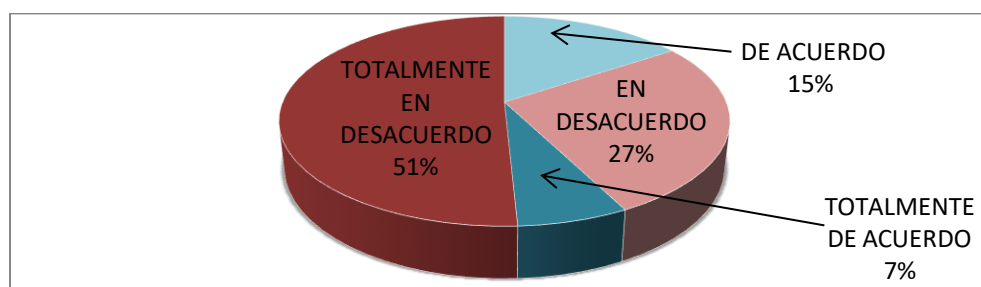
Sobre el tiempo para presentar la demanda/acción de despido ineficaz en trabajadoras embarazadas.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	60	15%
EN DESACUERDO	103	27%
TOTALMENTE DE ACUERDO	26	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	195	51%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 16



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 15% de las trabajadoras está de acuerdo, el 7% está totalmente de acuerdo, el 27% está en desacuerdo y el 51% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados, que las encuestadas consideran que el tiempo para presentar la demanda de despido ineficaz en las mujeres embarazadas no es suficiente.

7. ¿Está de acuerdo que el tiempo de 30 días para que la trabajadora embarazada haga valer sus derechos por medio de la acción de despido ineficaz se considere más bien un obstáculo que una ventaja?

Tabla 18

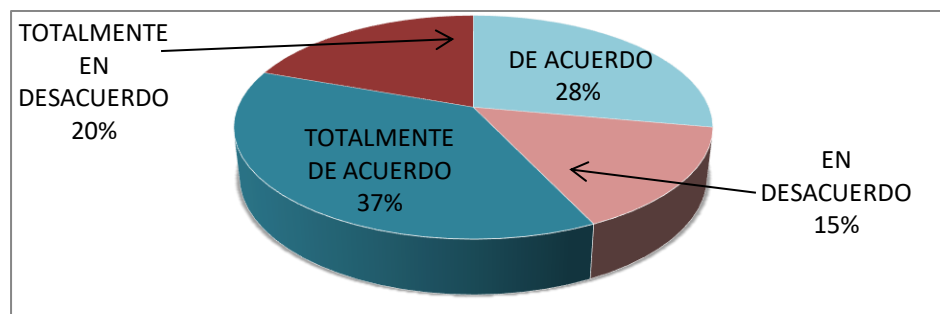
Sobre si se considera un obstáculo el plazo para presentar la acción de despido ineficaz.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	107	28%
EN DESACUERDO	58	15%
TOTALMENTE DE ACUERDO	144	37%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	75	20%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 17



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 28% de las trabajadoras está de acuerdo, el 37% está totalmente de acuerdo, el 15% está en desacuerdo y el 20% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados, que las encuestadas consideran que el plazo para que una trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz sería un obstáculo.

8. ¿Está de acuerdo en que en la actualidad han cesado los despidos de trabajadoras embarazadas en las empresas?

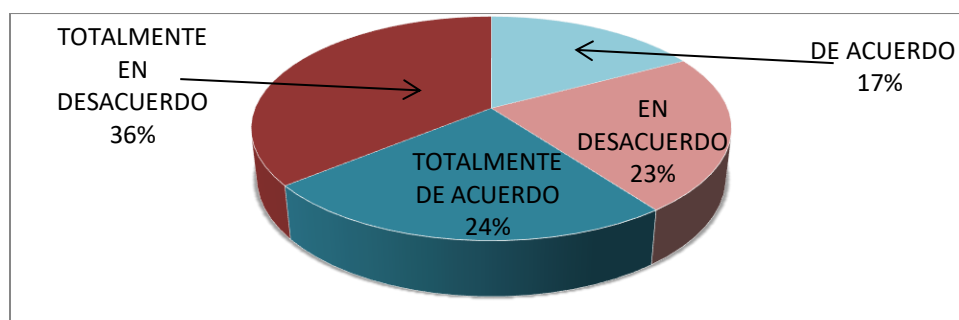
Tabla 19

Sobre si han cesado los despidos a trabajadoras embarazadas en la actualidad.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	66	17%
EN DESACUERDO	87	23%
TOTALMENTE DE ACUERDO	93	24%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	138	36%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 19



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 17% de las trabajadoras está de acuerdo, el 24% está totalmente de acuerdo, el 23% está en desacuerdo y el 36% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados que las encuestadas consideran que los despidos a trabajadoras embarazadas no han cesado en la actualidad.

9. ¿Está de acuerdo en que el factor económico sea un impedimento para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz en el plazo que establece el Código de Trabajo?

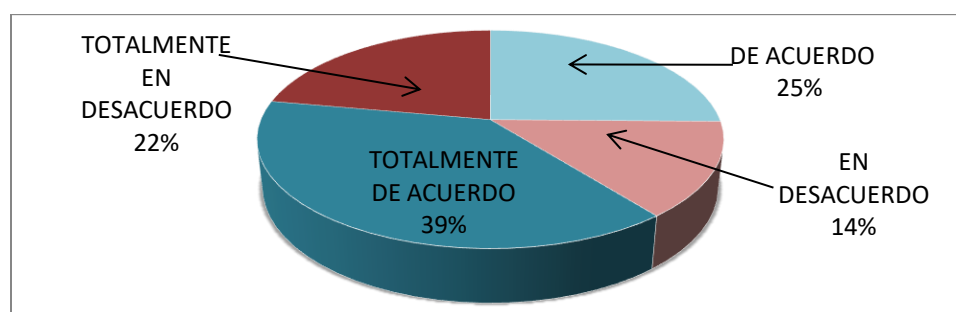
Tabla 20

Sobre si el factor económico influye en la presentación a tiempo de la acción del despido ineficaz.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	97	25%
EN DESACUERDO	54	14%
TOTALMENTE DE ACUERDO	148	39%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	85	22%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 19



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas
Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 25% de las trabajadoras está de acuerdo, el 39% está totalmente de acuerdo, el 14% está en desacuerdo y el 22% está totalmente en desacuerdo llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados que las encuestadas consideran que el factor económico si resulta ser un impedimento para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz en el tiempo oportuno.

10. ¿Está de acuerdo en que se debe extender el plazo para presentar la acción de despido ineficaz únicamente para las trabajadoras embarazadas?

Tabla 21

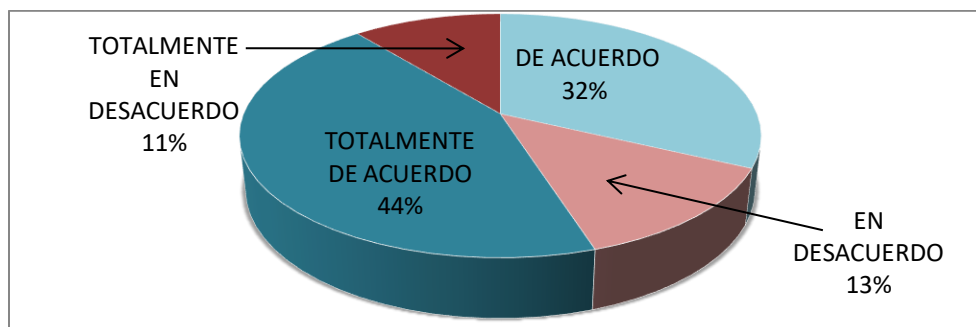
Sobre extender el plazo para presentar la acción de despido ineficaz en las trabajadoras embarazadas

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FREC. %
DE ACUERDO	123	33%
EN DESACUERDO	50	14%
TOTALMENTE DE ACUERDO	169	44%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	42	11%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

Figura No. 20



Fuente: Encuestas a mujeres económicamente activas

Elaborado por: Stefania Correa Guzmán

ANALISIS:

Analizando los resultados de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS, se aprecia que el 33% de las trabajadoras está de acuerdo, el 44% está totalmente de acuerdo, mientras que el 14% está en desacuerdo y el 11% está totalmente en desacuerdo, llegando a la conclusión por lo que se refleja en los resultados que las trabajadoras están completamente de acuerdo que si se debe extender el plazo para que las trabajadoras embarazadas puedan ejercer la acción de despido ineficaz.

3.7.- RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

ENTREVISTADOS

ENTREVISTADO 1: AB. ALBERTO MONTALVO (Autor de artículo sobre el Despido ineficaz en la revista INFOCSI de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil)

ENTREVISTADO 2: AB. JIMMY SALAZAR (Presidente del Colegio de abogados del Guayas)

ENTREVISTADO 3: AB. WALTER VELA (Inspector de trabajo del guayas)

ENTREVISTADO 4: ABOGADO MAURO VARGAS (Abogado laboralista de libre ejercicio)

ENTREVISTADO 5: AB JUDITH MARGOTH PARRALES CADA (Jueza de la unidad judicial florida de trabajo del guayas)

ENTREVISTADO 6: AB. FRESULINDA PÁEZ (Jueza de la unidad judicial florida de trabajo del guayas)

3.7.1.- DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS

1. ¿Cree usted que el plazo que el Código de Trabajo establece para interponer la acción de despido ineficaz es realmente suficiente y justo en el caso de las mujeres embarazadas?

E1.- Respondiendo a tu pregunta considero que la mujer embarazada es un ser vulnerable y por esa misma condición de gravidez necesitaría más tiempo efectivamente para proponer una acción. No se la considera como una persona que goza de toda su energía física.

E2.- Efectivamente creo que como Colegio de Abogados debemos exigir que se amplíen los plazos en este tema y lo hemos solicitado ya Asamblea toda vez que el tiempo perentorio que se da entre el Despido y para que se haga conocer sobre este Despido a la autoridad competente es muy corto, ya que hasta que la mujer embarazada busque un profesional del derecho, hagan la demanda y reúnan pruebas considero que si se necesitarían más de treinta días.

E3.- Bueno a mí me parece que no es suficiente porque justamente en nuestro país nosotros no tenemos una cultura plenamente de derechos y de conocer la ley, entonces el tiempo es un poco apretado, y debería existir un plazo más amplio para proponer esta acción

E4.- Ese plazo de treinta días lo están enfocando más en general para las personas que tienen este derecho a la inamovilidad como el dirigente sindical y la mujer embarazada pero no es justo porque debería considerarse que la mujer embarazada tiene un tratamiento diferente y tan especial que en la misma constitución se establece un trato especial y el riesgo que tiene para trabajar, entonces eso implica mayor protección y seguridad por el estado.

E5.- No, porque solo les dan un mes para presentar la demanda, apenas dan 30 días por lo que muchas personas desconocen además muchos abogados por desconocimiento de la ley, presentan esta acción cuando ya han pasado más de treinta días, considero que si faltaría ampliarse en todo caso, también por el hecho de que existen cada vez se admiten a trámite

menos demandas de despido ineficaz, porque el derecho en este caso hacia la mujer embarazada está muy limitado en ese caso.

E6.- Si es justo, porque se establece en procedimiento especial sumarísimo, 24 horas para calificación, 48 horas para la audiencia desde que es citado el demandado.

CONCLUSIÓN.- Conforme a las respuestas de los cinco primeros entrevistados se llega a la conclusión de que para ellos el plazo que el Código de Trabajo establece para que la mujer embarazada presente la acción de despido ineficaz es insuficiente cuando ésta ha sido despedida sin una justa causa. Por otra parte, solo una de las personas entrevistadas presenta oposición a las demás respuestas considerando que éste plazo si es suficiente y justo porque así lo requiere el procedimiento a seguir para este tipo de acción.

2. Usted considera justo que en el plazo para interponer la acción de Despido Ineficaz, se coloque al Dirigente Sindical en la misma posición que la mujer embarazada dándole el mismo tiempo a pesar de que en la constitución se la ubique como un grupo vulnerable y prioritario de la sociedad?

E1.- El artículo 11 numeral 8 de la Constitución manifiesta que los derechos se deben ejercer de manera progresiva y el numeral 5 también es importante porque señala que los servidores públicos deben aplicar la norma que más favorezca su respectiva vigencia. Entonces a la mujer embarazada no se la considera como una persona que goza de toda su energía física como ya lo dije, puesto que lleva una vida dentro de sí. Por lo que en cuestión del plazo no se la debe colocar en las mismas condiciones que un dirigente sindical. Además el artículo 35 de la Constitución establece claramente que es un ser que se encuentra en una etapa de vulnerabilidad.

E2.-A la mujer embarazada se le debe de dar tres meses al menos para presentar su acción, por su condición, en cambio para el Dirigente Sindical me parece que los treinta días están bien porque las circunstancias de los dos sujetos son diferentes, son diferentes condiciones.

E3.- No me parece justo porque la mujer embarazada forma parte de los grupos de atención prioritaria, este es un principio constitucional, el Dirigente Sindical no está incluido dentro de este grupo.

E4.-En mi criterio personal, pienso que no es justo puesto que en la Constitución se establece que la mujer embarazada es un grupo especial por lo que se le tiene que dar una atención más flexible, jamás debe tratársela al igual que las personas que estén libres de impedimentos para movilizarse como los dirigentes sindicales.

E5.- Yo, creo que debe dársele un trato preferencial a la mujer embarazada y no tanto al dirigente sindical porque de todas maneras ellas están en el grupo más vulnerable, el dirigente sindical no lo está, solo está en representación de los trabajadores, es a la mujer embarazada a la que deberían asegurarle más la protección de sus derechos y no limitárselos.

E6.-Si, porque como el procedimiento a seguir en esta acción es sumarísimo, y se debe actuar de manera inmediata.

CONCLUSIÓN.- Conforme a las respuestas de los cinco primeros entrevistados se llega a la conclusión de que para ellos el Código de Trabajo no debe generalizar con respecto al plazo para interponer la acción de despido ineficaz por cuanto las circunstancias físicas del dirigente sindical como de la mujer embarazada son totalmente distintas. Por otra parte, solo una de las personas entrevistadas presenta oposición a las demás respuestas

considerando que si es procedente porque según el procedimiento ésta acción es de procedencia inmediata.

3. ¿Estaría usted de acuerdo en extenderle el plazo a la mujer embarazada para que pueda presentar su acción debido a que pueden darse ciertos casos de que no puedan conseguir las pruebas suficientes o por su condición no puedan movilizarse como una persona común dentro de ese plazo?

E1.- Además de hacer referencia al art 76 numeral 7 literal b de la Constitución, que trata de que todas las personas tienen el derecho de contar con los medios suficientes y los recursos para preparar su defensa, pienso que es importante invocar al art 11 numeral 9: el mismo que expresa que el más alto deber del estado es hacer respetar los derechos, lo que tu estas proponiendo es que se haga una reforma al artículo del Código de Trabajo que establece el plazo, ampliándolo para presentar la demanda solo para mujeres en estado de gestación caso específico, y en los fundamentos de derecho constarían estos artículos, y me parece bien, realmente me has puesto a pensar, porque no me había percatado de ese punto en específico del Despido Ineficaz.

E2.- En esa línea como Colegio de Abogados durante todo este tiempo hemos venido presentado a la Asamblea Nacional proyectos donde buscamos dar facilidades a los ciudadanos que quedan en indefensión, como por ejemplo en este caso las madres que son despedidas de sus puestos de trabajo y que deben presentar su demanda en un tiempo perentorio y seamos nosotros que las podamos orientar.

E3.- Ampliando un poco la respuesta que ya di al inicio, claro debería tener un plazo más amplio, por ejemplo 3 meses para que ella vaya preparando su defensa, porque este asunto

también está ligado a la discriminación, entonces ampliando un poco la respuesta anterior , si se debe ampliar un poco considero que tres meses sería suficiente.

E4.- Pues claro, antes de toda ley esta primero la Constitución y considero lo más justo que se aplique este artículo en los casos de las mujeres embarazadas en el despido ineficaz, porque es verdad pasa que la mujer al ser despedida no conoce de la ley o primero pone la denuncia en el Ministerio de Trabajo y los días van discurriendo hasta que se vencen y lamentablemente no pueden hacer valer sus derechos; además los dirigentes sindicales gozan de más beneficios en el Código de Trabajo en cambio la mujer embarazada solo tiene lo que es el Despido Ineficaz para protegerse y reclamar la indemnización por la vulneración de sus derechos constitucionales.

E5.- Yo, pienso que si se debería aumentar, porque la ley les da a los dirigentes sindicales y a las mujeres embarazadas el mismo tiempo y la misma indemnización lo que considero injusto puesto que ellos no están en un grupo vulnerable de la sociedad y por consiguiente pueden reclamar en cualquier momento, en cambio una mujer embarazada después del mes pierde todo, el dirigente sindical igual recibe su año de remuneración como lo establece el 452 del código de trabajo, el dirigente sindical y los demás trabajadores del contrato colectivo se pueden acoger a ese artículo hayan o no concurrido a la Asamblea. La función del Despido Ineficaz muchas veces lo ven como una indemnización, en realidad el despido ineficaz es el reintegro, esa es la función, sino que las personas ven más ese lado por la indemnización, La verdad es que yo no entiendo porque entra el Dirigente Sindical, es verdad que representa a los demás trabajadores y por eso se considera que no deberían ser despedidos, pero esto choca con el artículo 452 y 455 del código de trabajo que acoge al Dirigente Sindical y a sus demás trabajadores, ellos si reciben indemnización y no es

necesario que estén dentro de los treinta días, pueden presentar su demanda en cualquier momento, los treinta días es para la reinserción en realidad solo que la ley se malinterpreta por las personas y por mis compañeros.

Los dirigentes sindicales no pierden nada, en cambio la mujer embarazada solo tiene treinta días para actuar si pasa de ese lapso de tiempo pierde todo y se acabó.

E6.-No, el plazo de los 30 días me parece suficiente para opción de prueba necesaria.

CONCLUSIÓN.- Conforme a las respuestas de los cinco primeros entrevistados se llega a la conclusión de que para ellos si se debe extenderle el plazo para presentar la acción de despido ineficaz a la mujer trabajadora embarazada a máximo tres meses, para que la mujer embarazada tenga la oportunidad de reunir todas las pruebas que conciernen a la presentación de una demanda. Por otra parte, solo una de las personas entrevistadas presenta oposición a las demás respuestas considerando que el plazo de los 30 días es más que suficiente.

4. ¿Usted como profesional del derecho, ha visto causas de despido ineficaz de mujeres embarazadas a las que se les ordena completar la demanda y se terminan archivando porque no logran completarlas?

E1.-Realmente he tenido pocas causas de Despido de mujeres embarazadas porque estimo que la mayoría de empleadores tienen conocimiento de este tema, pero considero que la mujer necesitaría más tiempo para acumular pruebas por ciertas circunstancias porque eso puede pasar, también podrías poner el ejemplo cuando un trabajador es cambiado de ocupación tiene 60 días para reclamar sus derechos ,se podría proponer este plazo lo que significaría mucho más tiempo, bueno desde el punto de vista constitucional y de la

práctica es posible, y si tu fundamentas que es poco el tiempo está muy bien, entonces como ya nosotros tenemos un antecedente que es el cambio de ocupación, pienso que la propuesta de tu tesis es lógica.

E2.- He escuchado a algunos de los afiliados a este Colegio de Abogados que si hay molestias con respecto a este tema ya que es verdad y revisando la ley que reforma el artículo 195 del Código de Trabajo el tiempo que han establecido es corto es realmente corto.

E3.- Bueno, ese caso que se plantea no lo he podido conocer, lo que hace la inspección de trabajo es recibir denuncias, pero también tenemos la obligación de explicarles a las mujeres embarazadas de que su tema se debe tratar directamente ante el Juzgado de Trabajo y que tiene 30 días para reclamar sus derechos.

E4.- Ahora con el COGEP en vigencia, la ley se ha hecho mucho más rígida en el caso de presentación de demandas, el artículo 142 rige para todos mas no tiene preferencia y pues ahí está el problema, la Constitución no prevalece para este tipo de casos de mujer embarazada.

E5.- En la actualidad, para presentar una demanda tienes que adjuntar todas las pruebas que tengas a tu favor y cumplir con todos los requisitos de artículo 142, yo tuve un caso que no mande a archivar, le mande a completar porque algo faltaba en lo que respecta a la dirección del demandado y se lo solicite nuevamente si se tardaron en completarla y yo se la iba a calificar pero justo tuve que irme de vacaciones y mi compañero se acogió de eso, de que se tardó más de treinta días pero aquí la ley es clara, aquí en el Código dice que la

acción debe presentarse en treinta días, no que se la complete en treinta días pero en cambio no se completó la demanda y mi compañero declaro el archivo de la causa.

E6.-De conformidad con el artículo 142 COGEP, la demanda por despido ineficaz, sea mujer embarazada o no, tiene el mismo término para completar o aclarar, ya que eso implica que la misma puede ser entendible, a fin de no vulnerar el derecho a la defensa de la contraparte. Se puede y se debe suplir cuestiones de derecho, más no de hecho, y si hay casos en que se archiva la demanda, lo cual no implica que no pueda volver a presentarla de manera inmediata.

CONCLUSIÓN.- Conforme a las respuestas de los entrevistados se llega a la conclusión de que si se han visto causas que se han archivado por falta de pruebas como consecuencia de que no han podido completarse en el término correspondiente y ratifican que el COGEP actualmente es más rígido en lo que respecta a la presentación de las demandas o términos para completarlas.

5. ¿Cree usted que existen vacíos en este tema de los plazos para la mujer embarazada en el Despido Ineficaz?

E1.- Más que vacíos, creo que hay que hacer ciertas modificaciones en este tema y en muchos más ya que la sociedad sufre cambios en todo momento y se van generando nuevas necesidades.

E2.-De hecho creo que hay vacíos que se pueden mejorar, ninguna ley es perfecta y conforme vaya evolucionando la ciudadanía se puede ir corrigiendo una ley, así como una ley al momento de los entrar en vigencia luego debe tener ajustes, entonces en este sentido

y como los tiempos son cambiantes esta Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento en el Trabajo del Hogar si debería ser modificada en algunos aspectos.

E3.- Existe un vacío que ya lo hemos marcado aquí que sería la cuestión del tiempo, que en ese aspecto estoy de acuerdo que debería ser mayor, yo te puedo decir tres meses de pronto a otro le puede parecer seis, pero un mes es muy poco, además como este asunto del embarazo está ligado con el despido y la discriminación del acoso laboral si habría un vacío que se puede modificar con el pasar del tiempo.

E4.- Por supuesto, la ley debe pulirse en este tipo de casos que a veces dejan de brazos cruzados a las titulares del derecho vulnerado y a los abogados patrocinadores, me considero un abogado constitucionalista y creo que en este caso de las mujeres embarazadas el Código de Trabajo generaliza mas no fija extensión de plazo para situaciones especiales de las mujeres embarazadas, le pongo un ejemplo en el COIP en todos los artículos que se refieren a los delitos señalan mas penalidad para los delitos cometidos en personas que forman parte de grupos vulnerables, prevaleciendo la Constitución ante todo pero esto no se señala en las demás leyes como COGEP, Código de Trabajo y demás, y creo que esto debería reformarse,.

E5.- Si, si hay vacíos debería extenderse más que nada porque en su mayoría los jueces mandan a completar las demandas algunas se logran completar otras se archivan porque no lo logran o se archivan por falta de comparecencia a la audiencia o las declaran sin lugar por no probar su estado de embarazo a tiempo, más que nada puedo garantizar que las personas que proponen este tipo de acción más buscan la indemnización que la reinserción al puesto de trabajo que es realmente la naturaleza del Despido Ineficaz.

E6.-Podría decirse que existe una contradicción entre lo que establece el COGEP y Código de Trabajo en relación a los términos de contestar la demanda y la presentación de pruebas, siendo que es diferente.

CONCLUSIÓN.- Conforme a las respuestas de los entrevistados se llega a la conclusión de que todos consideran que efectivamente hay vacios en esta sección del Código de Trabajo, por lo que deben corregirse conforme a la necesidades de la sociedad, además es evidente que hay personas que cuando son despedidas intempestivamente quedan en estado de indefensión, en este caso las mujeres embarazadas, hay muchas causas fallidas, por varias razones ya sea que no se pudo completar la demanda, el tiempo caducó o por otras razones pero todas giran alrededor de un factor que es la falta de flexibilidad del tiempo que ha establecido el Código de Trabajo, entonces bajo este antecedente los legisladores deben ampliar un poco más el tema de la acción de despido ineficaz para que este tipo de problemas cesen en su totalidad.

Consulta:

Usted considera que el plazo para presentar la acción de despido ineficaz, en el caso de las mujeres embarazadas sea de:

30 días		45 días		60 días		90 días		120 días		150 días	
1	17%	0	0%	3	50%	2	33%	0	0%	0	0%

Total = 6

3.8.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

3.8.1.- CONCLUSIONES

1.- Tomando como referencia las encuestas realizadas a los abogados del cantón Guayaquil sobre si el tema de la figura del Despido Ineficaz se encuentra debidamente desarrollado por el Código de Trabajo, los resultados fueron de un 32% entre los que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo y un 68% de los que estaban en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, por lo que se refleja así mismo una diferencia considerable y se llega a la conclusión de que éste tema no está totalmente desarrollado puesto que algunos de los profesionales del derecho a los que se encuestaron desconocían del Despido Ineficaz.

2.- Tomando como referencia las encuestas realizadas a los abogados del cantón Guayaquil sobre si se debe reformar los artículos de 195.2 del Código de Trabajo dio como resultado un 67% de acuerdo y totalmente de acuerdo y el 33% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, por lo que se llega a la conclusión de que si se debe reformar éste articulo porque es evidente que existe una inconformidad en los abogados con respecto al plazo que otorga el Código de Trabajo para presentar la acción del Despido Ineficaz y las mujeres embarazadas son las más afectadas en este caso.

3.- Tomando como referencia las encuestas realizadas a las mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social en cuanto si el tiempo de 30 días para que una trabajadora embarazada pueda se considera más bien un obstáculo que un beneficio para ellas, dio como resultado el 65% de acuerdo y totalmente de acuerdo, por su parte el 35% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo pudiendo ver notablemente en las encuestas

realizadas que la mayoría de las trabajadoras consideran que el tiempo de 30 días representa ser un obstáculo debido a que no es el suficiente.

4.-Tomando como referencia las encuestas realizadas a las mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social en cuanto si el factor económico sea uno de los impedimentos para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz, dieron como resultado el 64% de acuerdo y totalmente de acuerdo también por su parte el 26% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo pudiendo llegar a la conclusión de las encuestas realizadas a las trabajadoras que la mayoría de estas consideran que el factor económico puede ser uno de los impedimentos para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz en el tiempo que el Código de Trabajo establece.

5.-Conforme a la consulta adicional que se realizó a los abogados y mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social – IESS, dio como resultado que el 72% de los abogados y el 56% de las mujeres económicamente activas llegando a la conclusión que la mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo que el tiempo suficiente para que una mujer embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz es de 60 días plazo.

6.-Se llega a la conclusión según el segundo cuadro de las estadísticas obtenidas de juzgado de trabajo del cantón Guayaquil – Ecuador que hay una cantidad considerable de causas archivadas por despido ineficaz de mujeres embarazadas, por lo que deja una duda sobre en donde se encuentra la realización de justicia en el Ecuador, y los motivos por los cuales estas causas no pudieron llegar a su etapa final que es la sentencia.

7.-De las entrevistas realizadas tanto a las juezas de trabajo como a las demás autoridades y profesionales de derecho a su vez, en la mayoría de sus respuestas manifestaron que en efecto si hay un vacío legal con respecto a la figura del Despido Ineficaz, por lo que la ley debe perfeccionar esta figura mejorando y reformando ciertas normas, que la trabajadora embarazada en la actualidad no cuenta realmente con un plazo flexible a su condición de gravidez, por lo que éste plazo establecido por el Código de Trabajo es limitante y afecta su derecho a defenderse adecuadamente de los abusos que en ciertos casos sufren por parte de los empleadores en sus puestos de trabajo.

3.8.2.-RECOMENDACIONES

1.- En lo principal esta figura legal de Acción de Despido Ineficaz debe contar con un desarrollo más amplio puesto que realmente cuenta con pocos artículos que tratan sobre ella con la finalidad de llenar los vacíos legales que ésta presenta, como se puede comprobar tanto en las encuestas realizadas como en las entrevistas.

2.-Se recomienda que ésta figura legal trabaje acorde con la Constitución de la República, en el sentido de que sea más garantista, especialmente para las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, para que se pueda sentir realmente la seguridad jurídica dentro de la sociedad.

3.- Se recomienda que ésta figura legal sea más inclusiva, en el sentido de que se considere también a las personas que tienen una discapacidad, y a las que sufren de enfermedades catastróficas dentro esta acción.

4.- Se recomienda que el Estado debe realizar mediante el Ministerio de Trabajo charlas en las empresas, principalmente en las fábricas grandes, que traten sobre el despido ineficaz y

las garantías que las trabajadoras embarazadas tienen al momento de ser despedidas intempestivamente.

5.- Se recomienda reformar el artículo 195.2 del Código de Trabajo incluyendo en qué casos el plazo de 30 días para presentar la acción de despido ineficaz se puede extender, como el de las mujeres embarazadas, objeto de este trabajo de investigación.

En tal virtud, el documento que contendrá la reforma propuesta sería de la siguiente forma:

REFORMA AL ARTÍCULO 195.2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

INCISO SEGUNDO

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz

Art. 195.2.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir ante la Jueza o el Juez de Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de 30 días.

“En el caso de las mujeres que se encuentren en estado de gestación por su condición de vulnerabilidad; haciendo prevalecer las normas establecidas en la Constitución de la República, el plazo se extenderá hasta 60 días una vez producido el despido intempestivo”

Admitida a trámite la demanda, se mandará a citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y la contestación se acompañaran las pruebas de que se disponga y se solicitaran las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. La Jueza o Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.

3.9.-ANEXOS



ENTREVISTADO 1: AB. ALBERTO MONTALVO (Autor de artículo sobre el Despido ineficaz en la revista INFOCSI de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil)



ENTREVISTADO 2: AB. JIMMY SALAZAR (Presidente del Colegio de abogados del Guayas)



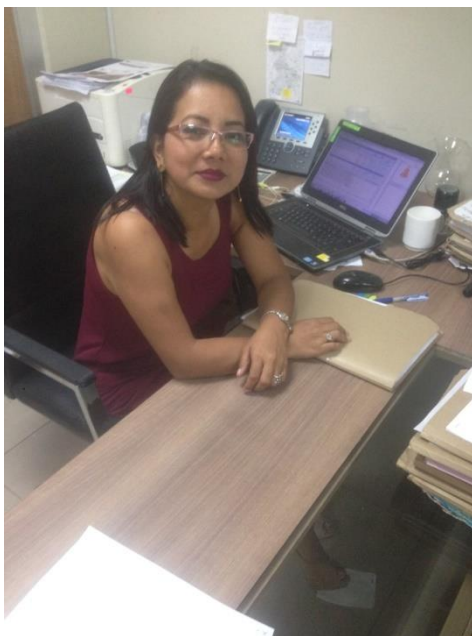
ENTREVISTADO 3: AB. WALTER VELA

(Inspector de trabajo del guayas)



ENTREVISTADO 4: ABOGADO MAURO VARGAS (Abogado laboralista de libre

ejercicio)



ENTREVISTADO 5: AB JUDITH MARGOTH PARRALES CADA (Jueza de la Unidad Judicial Florida de Trabajo del Guayas)



ENTREVISTADO 6: AB. FRESULINDA PÁEZ (Jueza de la Unidad Judicial Florida de Trabajo del Guayas)

3.10.-BIBLIOGRAFIA

Agencia Estatal, B. O. (14 de diciembre de 2017). *Boe.es*. Disponible en: https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?modo=1&id=040_Codigo_de_Legislacion_Procesal , Consultado en 26/01/2018.

Alzate, P. A. (5 de mayo de 2017). *El empleo*. Disponible en: <http://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-proceder-ante-un-despido-injustificado-5238> , Consultado en 21/12/2017.

Anderson, A. M. (5 de agosto de 2011). *LA CLASE, ORGANO INFORMATIVO DEL PUEBLO TRABAJADOR*. Disponible en: <https://laclasetrabajadora.wordpress.com/2011/08/05/la-inamovilidad-laboral/> Consultado en 5/01/2018.

Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Venezuela: Shalom.

Borja, R. (2002). *Enciclopedia de la Política*. Mexico: Fondo de Cultura Economica.

Botija, E. P. (1957). *Curso de Derecho de Trabajo*. Madrid, España: Tecnos.

Bustamante, C. B. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Peru: 151.

Cabanellas, G. (1976). *Derecho de los Conflictos Laborales* . Buenos Aires: Bibliografica Argentina.

Cabanellas, G. (2009). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Cano, L. P. (22 de noviembre de 2012). *wordpress*. Disponible en: <https://luciacano.wordpress.com/2012/11/22/definicion-de-profesion-y-ocupacion/> Consultado en 6/10/2017.

Castro, R. (1995). *Tendencias actuales en el Derecho Colectivo de Trabajo*. Quito: Pluma Libreros Editores.

Chinga, C. C. (2015). *Apuntes de Derecho de Trabajo*. Guayaquil: Editorial ULVR, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Constituyente, A. (16 de junio de 2008). *Derecho Ecuador*. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/REGLAMENTO-A-LA-SUPRESION-DE-TERCERIZACION-E-INTERMEDIACION-LABORAL.pdf> , Consultado en 14/09/2017.

Constituyente, A. (1 de enero de 2016). *Diario El Telegrafo*, Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Disponible en: <https://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALABORAL.pdf> , Consultado en 14/09/2017.

Constituyente, A. (2 de mayo de 2008). *El Universo*. Disponible en: <http://www.eluniverso.com/2008/05/02/0001/8/463B0E041116418DBBD9558B62760D7F.html> , Consultado en 2/09/2017.

Constituyente, A. N. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Editorial nacional.

Constituyente, A. N. (1998). *Constitucion Politica de la Republica del Ecuador*. Quito: Registro oficial.

Croskey, S. I. (2013). Prescripcion y caducidad de los derechos, las acciones y las pretensiones: un nuevo enfoque. *Revista Juridica "La Ley"* .

Cueva, M. d. (1988). *El nuevo derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico: Porrúa.

Deveali, M. (1977). *Estabilidad, Enciclopedia Juridica Omeba*. Buenos Aires: Editorial Bibliografica Argentina.

Dominguez, G. U. (2004). *La proteccion contra el despido arbitrario*. Buenos Aires: La Ley S.A.E.

Eisner, D. M. (1983). Diccionario Medico Ilustrado de Melloni. En D. M. Eisner, *Diccionario Medico Ilustrado de Melloni*. Barcelona, Bogota, Buenos Aires, Caracas, Mexico, Rio de Janeiro: Reverte S.A.

Empleo, A. S. (28 de marzo de 2016). *Actualidad Laboral*. Disponible en: <http://www.empleos.amia.org.ar/actualidad-laboral/notas-y-noticias/la-diferencia-entre-despidos-con-y-sin-justa-causa/> Consultado en 21/12/2017.

Fernandez, F. D. (23 de noviembre de 2013). *es.slideshare.net*. Disponible en: <https://es.slideshare.net/LuisBali/deductivo-e-inductivo> , Consultado en 18/01/2018.

Gasperi, L. D. (1964). *Tratado de derecho civil*. Buenos Aires: TEA.

Hernández, S. (04 de Septiembre de 2006). *Tesis y Monograficos*. Disponible en: <http://tesisymonograficos.blogspot.com/p/disenometodologico.html> , Consultado en 15/01/2018.

Humanos, N. U. (20 de diciembre de 1993). *¿Que son los Derechos Humanos?* Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx> , Consultado en 5/10/2017.

Justicia, P. d. (2016). Justificacion del proyecto de resolucio del plena de la Corte Nacional de justicia que permite declarar de oficio la caducidad de las acciones por despido ineficaz. (pág. 7). Quito : Editorial nacional.

krotoschin. (1977). *Manual de Derecho de Trabajo*. argentina: Depalma.

Landin., A. A. (2016). El Despido Ineficaz, El Despido por Discriminacion, y otras figuras legales. *La Empresa y la Ley* , 1-2.

Legales, E. (2016). *Fiel web*. Disponible en: https://asesoriajuridica.utpl.edu.ec/sites/default/files/CODIGO-CIVIL_0.pdf , Consultado en 14/09/2017.

Lopez, J. E. (2011). *Estabilidad Laboral y Despido*. Ecuador: Universidad de Chimborazo.

Lopez, J. V. (2013). *Derecho Laboral Practico*. Quito: Cevallos, editorio juridico.

Medico Pedia, D. M. (29 de Diciembre de 2011). *Portales Medicos.com*. Disponible en: https://www.portalesmedicos.com/diccionario_medico/index.php/Gestacion , Consultado en 12/09/2017.

Mena, K. B. (2016). Despido Ineficaz. *IUS LABOREM* , 1-5.

Merino, J. P. (2009). *Definicion de*. Disponible en: <https://definicion.de/violencia/> Consultado en 6/10/2017.

Nacional, A. (2016). *Codigo Organico General de Procesos* . Guayaquil: Ediciones Legales.

Nacional, C. d. (2005). *Codigo del Trabajo*. Quito: Registro Oficial .

Nacional, L. A. (26 de marzo de 1929). *www.cancilleria.gob.ec*. Disponible en: www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf , Consultado en 28/09/2017.

Nava, M. (22 de junio de 2011). *Venelogia*. Disponible en: <http://www.venelogia.com/archivos/5964/> Consultado en 6/10/2017.

OIT. (1995). Proteccion contra el despido injustificado. *Conferencia Internacional del Trabajo*, (pág. 2). Ginebra.

OMS, U. (1989). *Protección, promoción y apoyo de la lactancia natural: la función especial de los servicios de maternidad*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41246/1/9243561308_spa.pdf , Consultado en 28/09/2017.

Ortega, C. C. (Enero de 2017). *Universidad Central del Ecuador, Facultad de Derecho*. Disponible en: www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9281/1/T-UCE-0013-Ab-37.pdf , Consultado en 11/09/2017.

Ortega, J. (3 de noviembre de 2017). *miasesorlaboral.es*. Disponible en: <https://www.miasesorlaboral.es/que-es-un-despido-nulo/> Consultado en 21/12/2017.

Osorio, M. (1995). *Diccionario de Ciencias, Politicas, Juridicas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.

Panamá, S. d. (Noviembre de 2010). *Protocolo Facultativo de la Convencion sobre la Eliminacion de todas las formas de Discriminacion contra la Mujer*. Disponible en: https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf , Consultado en 5/10/2017.

Perez, C. A. (25 de Enero de 2016). *Ley 9343 Costa Rica*, Alcance Digital Numero 6 La Gaceta, Disponible en: https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2016/01/25/ALCA6_25_01_2016.pdf , Consultado en 12/09/2017.

Pyme, G. (28 de abril de 2015). *Blog sobre Gestion Pyme*. Disponible en: <http://gestionpyme.com/tipos-de-despido/> Consultado en 21/12/2017.

Pyne.net, E. (2016). *Emprende Pyne.net*. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-despido-nulo.html> , Consultado en 5/01/2018.

Ramirez, F. V. (1985). *La prescripcion y la caducidad en el codigo civil peruano*. Lima: Cultural Cuzco S.A editores.

Robles, F. (12 de mayo de 2017). *lifeder.com*. Disponible en: <https://www.lifeder.com/metodo-inductivo-deductivo/> Consultado en 18/01/2018.

Rojas, A. (2003). Fuero de Maternidad. *Revista de derecho, Universidad del Norte* , 128.

Ruggiero, R. D. (1979). *Instituciones del Derecho Civil*. Madrid: Instituto Editorial Reus.

Schez, J. D. (13 de septiembre de 2013). *Prezi.com*. Disponible en: <https://prezi.com/mu6yzotif84-/metodo-documental/> Consultado en: 18/01/2018.

Simbaña, J. (4 de marzo de 2014). *Prezi*. Disponible en: <https://prezi.com/3qfaju7lv-99/el-concertaje/> Consultado en 6/10/2017.

social, M. d. (24 de octubre de 2015). *BOE, Legislacion Consolidada*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> , Consultado en 9/01/2018.

Trabajo, D. d. (2018). *Codigo de Trabajo*. Santiago de Chile: Direccion del Trabajo.

Trabajo, M. d. (2006). *Codigo de Trabajo*. San Jose de Costa Rica: Publicaciones Juridicas.

Trabajo, O. I. (26 de junio de 1963). *Normlex*. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R119 , Consultado 4/10/2017.

Trabajo, O. I. (15 de junio de 2000). *Normlex*. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191 , Consultado en 4/10/2017.

Trabajo, O. I. (7 de febrero de 2002). *Normlex*. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 , Consultado en 4/10/2017.

Ucha, F. (13 de agosto de 2009). *Definicion ABC*. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/general/plazo.php> , Consultado en 16/01/2018.

Unidas, N. (12 de marzo de 1995). *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social*. Disponible en: http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/DerechosMujeresyNinas/Cumbre_DesarrolloSocialCopenhague.pdf , Consultado en 5/10/2017.

Unidas, N. (1995). *Informe sobre la Conferencia Internacional sobre Poblacion y Desarrollo*. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/event-pdf/icpd_spa_2.pdf , Consultado en 5/10/2017.

Unidas, N. (15 de septiembre de 1995). *Informe sobre la cuarta Conferencia sobre la Mujer Beijing*. Disponible en: <https://www.cubaencuentro.com/var/cubaencuentro.com/storage/original/application/d16f293a599fb584be770941d05a03ab.pdf> , Consultado en 15/10/2017.

Vela, D. C. (1959). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito.

ALCANCE AL PUNTO 3.9 CORRESPONDIENTE A LOS ANEXOS



CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL GUAYAS

OFICIO N° CJ-DP09-UPTH-2017-0635-OF

Guayaquil, 03 de octubre de 2017

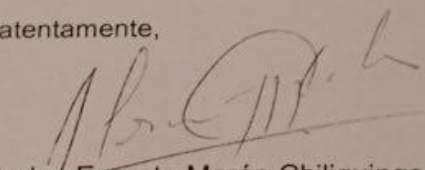
ASUNTO: Requerimiento de información

Señorita
Stefania Alexandra Correa Guzmán
Ciudad

De mis consideraciones:

Para los fines pertinentes, se remite el memorando número CJ-DP09-FAG-2017-122-M, el cual se explica por sí solo.

Muy atentamente,



Ab. Carlos Ernesto Morán Chilibingua
Coordinador (E)
Unidad Provincial de Talento Humano



CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL GUAYAS

MEMORANDO N° CJ-DP09-FAG-2017-122-M

Guayaquil, 03 de octubre de 2017

PARA: Ab. Carlos Ernesto Morán Chiliquinga
COORDINADOR (E) UNIDAD PROVINCIAL DE TALENTO HUMANO

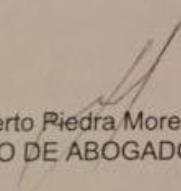
DE: Roberto Piedra Moreno
FORO DE ABOGADOS DEL GUAYAS

ASUNTO: Requerimiento de información efectuado
Por la Señorita Correa Guzmán Stefania Alexandra

En referencia al escrito sin número recibido en esta dependencia el día de hoy, mediante el cual la señorita Correa Guzmán Stefania Alexandra solicita información sobre cuántos abogados se encuentran afiliados, pongo en su conocimiento que la página web institucional (<http://funcionjudicial.gob.ec/>) cuenta con la opción FORO DE ABOGADOS, bajo la que se encuentra el *Módulo de Búsquedas*, el cual despliega la información pública de los profesionales del derecho que se encuentran inscritos en el Foro de Abogados, a nivel nacional.

Particular que comunico para los fines correspondientes.

Muy atentamente,


Roberto Piedra Moreno
FORO DE ABOGADOS DEL GUAYAS



Sistema Informático Foro de Abogados

Para saber si un (a) Profesional del Derecho se encuentra o no registrado en el sistema informático Foro de Abogados, por favor ingrese la descripción de una provincia, ó una cédula, ó los nombres y/o apellidos, ó a su vez una matrícula (ejemplo: 17 2013-1), luego haga clic en el botón Buscar, o a su vez en Suspendidos si desea visualizar dicha información.

* Parámetro:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100 1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1120 1121 1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1129 1130 1131 1132 1133 1134 1135 1136 1137 1138 1139 1140 1141 1142 1143 1144 1145 1146 1147 1148 1149 1150 1151 1152 1153 1154 1155 1156 1157 1158 1159 1160 1161 1162 1163 1164 1165 1166 1167 1168 1169 1170 1171 1172 1173 1174 1175 1176 1177 1178 1179 1180 1181 1182 1183 1184 1185 1186 1187 1188 1189 1190 1191 1192 1193 1194 1195 1196 1197 1198 1199 1200 1201 1202 1203 1204 1205 1206 1207 1208 1209 1210 1211 1212 1213 1214 1215 1216 1217 1218 1219 1220 1221 1222 1223 1224 1225 1226 1227 1228 1229 1230 1231 1232 1233 1234 1235 1236 1237 1238 1239 1240 1241 1242 1243 1244 1245 1246 1247 1248 1249 1250 1251 1252 1253 1254 1255 1256 1257 1258 1259 1260 1261 1262 1263 1264 1265 1266 1267 1268 1269 1270 1271 1272 1273 1274 1275 1276 1277 1278 1279 1280 1281 1282 1283 1284 1285 1286 1287 1288 1289 1290 1291 1292 1293 1294 1295 1296 1297 1298 1299 1300 1301 1302 1303 1304 1305 1306 1307 1308 1309 1310 1311 1312 1313 1314 1315 1316 1317 1318 1319 1320 1321 1322 1323 1324 1325 1326 1327 1328 1329 1330 1331 1332 1333 1334 1335 1336 1337 1338 1339 1340 1341 1342 1343 1344 1345 1346 1347 1348 1349 1350 1351 1352 1353 1354 1355 1356 1357 1358 1359 1360 1361 1362 1363 1364 1365 1366 1367 1368 1369 1370 1371 1372 1373 1374 1375 1376 1377 1378 1379 1380 1381 1382 1383 1384 1385 1386 1387 1388 1389 1390 1391 1392 1393 1394 1395 1396 1397 1398 1399 1400 1401 1402 1403 1404 1405 1406 1407 1408 1409 1410 1411 1412 1413 1414 1415 1416 1417 1418 1419 1420 1421 1422 1423 1424 1425 1426 1427 1428 1429 1430 1431 1432 1433 1434 1435 1436 1437 1438 1439 1440 1441 1442 1443 1444 1445 1446 1447 1448 1449 1450 1451 1452 1453 1454 1455 1456 1457 1458 1459 1460 1461 1462 1463 1464 1465 1466 1467 1468 1469 1470 1471 1472 1473 1474 1475 1476 1477 1478 1479 1480 1481 1482 1483 1484 1485 1486 1487 1488 1489 1490 1491 1492 1493 1494 1495 1496 1497 1498 1499 1500 1501 1502 1503 1504 1505 1506 1507 1508 1509 1510 1511 1512 1513 1514 1515 1516 1517 1518 1519 1520 1521 1522 1523 1524 1525 1526 1527 1528 1529 1530 1531 1532 1533 1534 1535 1536 1537 1538 1539 1540 1541 1542 1543 1544 1545 1546 1547 1548 1549 1550 1551 1552 1553 1554 1555 1556 1557 1558 1559 1560 1561 1562 1563 1564 1565 1566 1567 1568 1569 1570 1571 1572 1573 1574 1575 1576 1577 1578 1579 1580 1581 1582 1583 1584 1585 1586 1587 1588 1589 1590 1591 1592 1593 1594 1595 1596 1597 1598 1599 1600 1601 1602 1603 1604 1605 1606 1607 1608 1609 1610 1611 1612 1613 1614 1615 1616 1617 1618 1619 1620 1621 1622 1623 1624 1625 1626 1627 1628 1629 1630 1631 1632 1633 1634 1635 1636 1637 1638 1639 1640 1641 1642 1643 1644 1645 1646 1647 1648 1649 1650 1651 1652 1653 1654 1655 1656 1657 1658 1659 1660 1661 1662 1663 1664 1665 1666 1667 1668 1669 1670 1671 1672 1673 1674 1675 1676 1677 1678 1679 1680 1681 1682 1683 1684 1685 1686 1687 1688 1689 1690 1691 1692 1693 1694 1695 1696 1697 1698 1699 1700 1701 1702 1703 1704 1705 1706 1707 1708 1709 1710 1711 1712 1713 1714 1715 1716 1717 1718 1719 1720 1721 1722 1723 1724 1725 1726 1727 1728 1729 1730 1731 1732 1733 1734 1735 1736 1737 1738 1739 1740 1741 1742 1743 1744 1745 1746 1747 1748 1749 1750 1751 1752 1753 1754 1755 1756 1757 1758 1759 1760 1761 1762 1763 1764 1765 1766 1767 1768 1769 1770 1771 1772 1773 1774 1775 1776 1777 1778 1779 1780 1781 1782 1783 1784 1785 1786 1787 1788 1789 1790 1791 1792 1793 1794 1795 1796 1797 1798 1799 1800 1801 1802 1803 1804 1805 1806 1807 1808 1809 1810 1811 1812 1813 1814 1815 1816 1817 1818 1819 1820 1821 1822 1823 1824 1825 1826 1827 1828 1829 1830 1831 1832 1833 1834 1835 1836 1837 1838 1839 1840 1841 1842 1843 1844 1845 1846 1847 1848 1849 1850 1851 1852 1853 1854 1855 1856 1857 1858 1859 1860 1861 1862 1863 1864 1865 1866 1867 1868 1869 1870 1871 1872 1873 1874 1875 1876 1877 1878 1879 1880 1881 1882 1883 1884 1885 1886 1887 1888 1889 1890 1891 1892 1893 1894 1895 1896 1897 1898 1899 1900 1901 1902 1903 1904 1905 1906 1907 1908 1909 1910 1911 1912 1913 1914 1915 1916 1917 1918 1919 1920 1921 1922 1923 1924 1925 1926 1927 1928 1929 1930 1931 1932 1933 1934 1935 1936 1937 1938 1939 1940 1941 1942 1943 1944 1945 1946 1947 1948 1949 1950 1951 1952 1953 1954 1955 1956 1957 1958 1959 1960 1961 1962 1963 1964 1965 1966 1967 1968 1969 1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983 1984 1985 1986 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2100 2101 2102 2103 2104 2105 2106 2107 2108 2109 2110 2111 2112 2113 2114 2115 2116 2117 2118 2119 2120 2121 2122 2123 2124 2125 2126 2127 2128 2129 2130 2131 2132 2133 2134 2135 2136 2137 2138 2139 2140 2141 2142 2143 2144 2145 2146 2147 2148 2149 2150 2151 2152 2153 2154 2155 2156 2157 2158 2159 2160 2161 2162 2163 2164 2165 2166 2167 2168 2169 2170 2171 2172 2173 2174 2175 2176 2177 2178 2179 2180 2181 2182 2183 2184 2185 2186 2187 2188 2189 2190 2191 2192 2193 2194 2195 2196 2197 2198 2199 2200 2201 2202 2203 2204 2205 2206 2207 2208 2209 2210 2211 2212 2213 2214 2215 2216 2217 2218 2219 2220 2221 2222 2223 2224 2225 2226 2227 2228 2229 2230 2231 2232 2233 2234 2235 2236 2237 2238 2239 2240 2241 2242 2243 2244 2245 2246 2247 2248 2249 2250 2251 2252 2253 2254 2255 2256 2257 2258 2259 2260 2261 2262 2263 2264 2265 2266 2267 2268 2269 2270 2271 2272 2273 2274 2275 2276 2277 2278 2279 2280 2281 2282 2283 2284 2285 2286 2287 2288 2289 2290 2291 2292 2293 2294 2295 2296 2297 2298 2299 2300 2301 2302 2303 2304 2305 2306 2307 2308 2309 2310 2311 2312 2313 2314 2315 2316 2317 2318 2319 2320 2321 2322 2323 2324 2325 2326 2327 2328 2329 2330 2331 2332 2333 2334 2335 2336 2337 2338 2339 2340 2341 2342 2343 2344 2345 2346 2347 2348 2349 2350 2351 2352 2353 2354 2355 2356 2357 2358 2359 2360 2361 2362 2363 2364 2365 2366 2367 2368 2369 2370 2371 2372 2373 2374 2375 2376 2377 2378 2379 2380 2381 2382 2383 2384 2385 2386 2387 2388 2389 2390 2391 2392 2393 2394 2395 2396 2397 2398 2399 2400 2401 2402 2403 2404 2405 2406 2407 2408 2409 2410 2411 2412 2413 2414 2415 2416 2417 2418 2419 2420 2421 2422 2423 2424 2425 2426 2427 2428 2429 2430 2431 2432 2433 2434 2435 2436 2437 2438 2439 2440 2441 2442 2443 2444 2445 2446 2447 2448 2449 2450 2451 2452 2453 2454 2455 2456 2457 2458 2459 2460 2461 2462 2463 2464 2465 2466 2467 2468 2469 2470 2471 2472 2473 2474 2475 2476 2477 2478 2479 2480 2481 2482 2483 2484 2485 2486 2487 2488 2489 2490 2491 2492 2493 2494 2495 2496 2497 2498 2499 2500 2501 2502 2503 2504 2505 2506 2507 2508 2509 2510 2511 2512 2513 2514 2515 2516 2517 2518 2519 2520 2521 2522 2523 2524 2525 2526 2527 2528 2529 2530 2531 2532 2533 2534 2535 2536 2537 2538 2539 2540 2541 2542 2543 2544 2545 2546 2547 2548 2549 2550 2551 2552 2553 2554 2555 2556 2557 2558 2559 2560 2561 2562 2563 2564 2565 2566 2567 2568 2569 2570 2571 2572 2573 2574 2575 2576 2577 2578 2579 2580 2581 2582 2583 2584 2585 2586 2587 2588 2589 2590 2591 2592 2593 2594 2595 2596 2597 2598 2599 2600 2601 2602 2603 2604 2605 2606 2607 2608 2609 2610 2611 2612 2613 2614 2615 2616 2617 2618 2619 2620 2621 2622 2623 2624 2625 2626 2627 2628 2629 2630 2631 2632 2633 2634 2635 2636 2

		NUMERO DE ABOGADOS REGISTRADOS AL FORO DE ABOGADOS DEL GUAYAS					nov-17
ABOGADOS EN GUAYAQUIL	ABOGADOS EN GUAYAS						
193	200						
190	200						
196	200						
191	200						
194	200						
198	200						
192	200						
191	200						
194	200						
196	200	NUMERO DE PAGINAS		67			
196	200	REGISTROS		200 C/P y 12 ultima P			
192	200						
186	200						
191	200						
192	200						
190	200						
196	200						
192	200						
195	200						
191	200						
197	200						
194	200						
193	200						
191	200						
195	200						
193	200						
194	200						
190	200						
189	200						
190	200						
193	200						
192	200						
195	200						
194	200						
180	200						
192	200						
195	200						
194	200						
191	200						
184	200						
190	200						
191	200						
193	200						
190	200						
190	200						
184	200						
187	200						
193	200						
190	200						
193	200						
196	200						
189	200						
183	200						
193	200						
192	200						
193	200						
190	200						
196	200						
189	200						
185	200						
191	200						
190	200						
193	200						
194	200						
190	200						
193	200						
13	12						
12663	13212						
TOTAL DE ABOGADOS EN GYE	TOTAL ABOGADOS EN GUAYAS						

[Salir](#) [Mis Tickets](#) [Ticket Nuevo](#) [Inicio](#)

Ticket #38303

Cédula:	0932105166	Nombre:	Estefania Cruz
Provincia:		Email:	stefaniac_1993@hotmail.com

Historial del Ticket

Estimados Buenas Tardes,
Por medio del presente solicito a ustedes facilitarme la cantidad de personas con empleo en la ciudad de Guayaquil del sexo femenino.
Desagregarlos por favor Empleo Adecuado, Subempleo por insufencia de trabajo, subempleo por ingreso, Otro empleo no pleno, Empleo no remunerado, empleo no clasificado.

Tema Solicitado: empleo Guayaquil

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

En referencia a su solicitud, le comunicamos que puede encontrar la información disponible en el link que consta en la parte inferior de este mensaje.

<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2017/>

Nota aclaratoria: "Los datos oficiales son presentados en nuestros portales y publicaciones. Los indicadores procesados son un servicio de nuestra institución"

Ha sido un gusto atender su requerimiento.

Ticket cerrado

Empleados-Afiliados Totales (Sumatorias)

CEPAL/CELADE Redatam+SP 10/23/2017

Base de datos

Establecimientos Económicos

Área Geográfica

Selección\PROVIN_09.sel

Título

Empleados-Afiliados Totales (Sumatorias)

Nombre de la lista

RpBases\Tempo\~tmp_1165991.dbf

Entidad

CANTON

Llave

REDCODE

Código	Nombre del Cantón	Total empleados mujeres 2017
901	Guayaquil	238497
902	Alfredo Baquerizo Moreno (Juján)	392
903	Balao	180
904	Balzar	1341
905	Colimes	154
906	Daule	4726
907	Durán	12889
908	El Empalme	1749
909	El Triunfo	1897
910	Milagro	7801
911	Naranjal	2070
912	Naranjito	1067
913	Palestina	192
914	Pedro Carbo	1054
916	Samborondón	7957
918	Santa Lucía	481
919	Salitre (Urbina Jado)	993
920	San Jacinto de Yaguachi	1649
921	Playas	1102
922	Simón Bolívar	531
923	Coronel Marcelino Maridueña	627
924	Lomas de Sargentillo	326
925	Nobol	308
927	General Antonio Elizalde (Bucay)	373
928	Isidro Ayora	205
TOTAL		289319

Procesado con Redatam+SP

CEPAL/CELADE 2003-2007



CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL GUAYAS

OFICIO CJ-DP09-FZJ-2017-0255-OF

Guayaquil, 30 de octubre de 2017

Señorita
Stefania Correa Guzman
Correo electrónico: stefanlac_1993@hotmail.com
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente, permito remitir el MEMORANDO N° CJ-DP09-UEJEJ-2017-01-0049-RAAS, suscrito por el Ab. Raúl Alcivar Segarra, Coordinador Provincial de la Unidad de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial del Consejo de la Judicatura del Guayas, mediante el cual da contestación a vuestro requerimiento.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Abg. Francisco Zamora Jalón
**DELEGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL
CONSEJO DE LA JUDICATURA**

Anexos: no indicado
Archivo: FZJ

Elaborado por: Ing. Sunnia Villa

Guayaquil, 25 de octubre de 2017

MEMORANDO N° CJ-DP09-UEJEJ-2017-01-0049-RAAS

PARA : Ab. Francisco Zamora Jalón
DIRECTOR PROVINCIAL
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL GUAYAS

DE : Ab. Raúl Alcívar Segarra
COORDINADOR PROVINCIAL DE LA UNIDAD DE ESTUDIOS
JURIMÉTRICOS Y ESTADÍSTICA JUDICIAL
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL GUAYAS

ASUNTO : CONTESTACIÓN A USUARIO

En atención a la sumilla inserta realizada en el Oficio S/N, de fecha 02 de octubre de 2017 y recibido el 06 de octubre de 2017, mediante el cual se corre traslado de la petición de la señorita Stefania Correa Guzmán, al respecto y de conformidad a la información proporcionada por la Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, me permito remitir la información que se ha podido extraer del Sistema SATJE (Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano):

1. Estadísticas referentes sobre cuantas causas de despido ineficaz de mujeres embarazadas han sido ingresadas y resueltas desde el año 2016 hasta la actualidad.

INSTANCIA	CAUSAS INGRESADAS 2016	CAUSAS INGRESADAS 2017	CAUSAS RESUELTAS 2016	CAUSAS RESUELTAS 2017
SALA DE CORTE PROVINCIAL	528	644	237	651
UNIDAD JUDICIAL	2.834	2.029	2.251	2.631
Total general	3.362	2.673	2.488	3.282

Fuente: Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos / Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano

2. Cuantas causas han sido archivadas desde el año 2016 hasta la actualidad.

FORMAS DE TERMINACIÓN	CAUSAS RESUELTAS 2016	CAUSAS RESUELTAS 2017
ARCHIVO DEL PROCESO	193	175
ARCHIVO POR NO COMPLETAR DEMANDA	369	374

Fuente: Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos / Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano