



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

TÍTULO:

**DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL
EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021**

AUTORAS:

**DE LA CRUZ SUÁREZ MARIANA LISSETTE
RODRÍGUEZ CORAL GÉNESIS BEATRIZ**

TUTOR: AB. CARLOS VÉLEZ FREIRE, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

TÍTULO:

**DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL
EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021**

AUTORAS:

**DE LA CRUZ SUÁREZ MARIANA LISSETTE
RODRÍGUEZ CORAL GÉNESIS BEATRIZ**

TUTOR: AB. CARLOS VÉLEZ FREIRE, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

La Libertad, 13 de enero de 2023

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título “DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021”, correspondiente a las estudiantes De la Cruz Suárez Mariana Lissette y Rodríguez Coral Genesis Beatriz de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente



AB. CARLOS VELEZ FREIRE, MGT.

PROFESOR TUTOR

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

La libertad, 25 de febrero de 2023

Lic. Mariela Káthalina Alfonso Villón
Magister en Administración Educativa

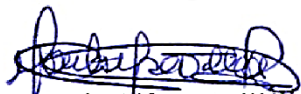
CERTIFICA:

Que después de revisar el contenido del trabajo de titulación “**DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021**”, elaborado por DE LA CRUZ SUÁREZ MARIANA LISSETTE y RODRÍGUEZ CORAL GÉNESIS BEATRIZ, previo a la obtención del Título de **ABOGADAS DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, me permito declarar que luego de la observación profunda del texto, se denota:

- Pulcritud en la escritura
- La acentuación es precisa
- Se utiliza los signos de puntuación de manera acertada
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de la sinonimia es correcta
- Se maneja conocimiento y precisión de la morfosintaxis

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como Magister en Docencia y Educación, reconozco la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su tesis y dejo a vuestra consideración el certificado de rigor para los efectos legales pertinentes.

Atentamente,



Lic. Marcela Alfonso Villón, MSc.
C I. 0919792408
Registro SENESCYT: 6043188.403

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título **“DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021”**, cuya autoría corresponde a las estudiantes **DE LA CRUZ SUÁREZ MARIANA LISSETTE Y RODRÍGUEZ CORAL GENESIS BEATRIZ** de la Carrera de Derecho, **CERTIFICO**, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en Sistema anti plagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del **5%**, cumpliendo con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

Atentamente



AB. CARLOS VELEZ FREIRE, MGT.

PROFESOR TUTOR

AUTORÍA DE TRABAJO

Nosotras, **MARIANA LISSETTE DE LA CRUZ SUÁREZ Y GÉNESIS BEATRIZ RODRÍGUEZ CORAL**, estudiantes del octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaramos la autoría del siguiente informe de investigación, de título **“DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021”**, desarrollada en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente

Mariana De la Cruz S.
.....

Mariana De La Cruz Suárez
CC. 2400081788

Genesis Rodriguez C.
.....

Génesis Rodríguez Coral
CC. 2400131732

APROBACION DEL TRIBUNAL

TRIBUNAL DE GRADO



Lcdo. Milton González Santos, Mgt.
DIRECTOR CARRERA DE DERECHO



Ab. Victor Coronel Ortiz, Mgt.
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. Carlos Vélez Freire, Mgt.
DOCENTE TUTOR



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.
DOCENTE GUÍA DE LA UIC

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a quienes han formado parte integral de mi camino académico, por la motivación y fortaleza, a quienes ya no me acompañan físicamente, gracias a ellos fue posible culminar mi formación profesional.

- Mariana D.

INDICE GENERAL DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA.....	III
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	IV
AUTORÍA DE TRABAJO.....	V
APROBACION DEL TRIBUNAL	VI
DEDICATORIA	VII
INDICE GENERAL DE CONTENIDO	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
INDICE DE GRÁFICOS	XI
INDICE DE ANEXOS.....	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRAC.....	XIV
INSTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I	17
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.3 OBJETIVOS.....	20
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	22
1.6 IDEA A DEFENDER.....	22
CAPITULO II	23
MARCO REFERENCIAL	23
2.1 MARCO TEÓRICO	23
2.1.1 Antecedentes históricos del derecho laboral	23
2.1.2 Historia de los derechos de las mujeres	27
2.1.3 Reconocimiento de derechos a la mujer en Ecuador.....	28
2.1.4 Derechos de la mujer en el ámbito laboral.....	30
2.1.5 Estadísticas en el ámbito laboral del año 2021	31
2.1.6 Síntesis de los principios fundamentales del derecho laboral	32
2.1.7 Despido ineficaz en el Ecuador	32
2.1.8 Principios del despido ineficaz	33
2.1.9 Grupos de atención prioritaria	35
2.1.10 Derechos que protege el despido ineficaz.....	36
2.2 MARCO LEGAL	39

2.2.1	Constitución de la República del Ecuador	39
2.2.2	Código de Trabajo	41
2.2.3	Ley Orgánica para la Justicia laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar	44
2.2.4	Ley Orgánica de Servicio Público	46
2.2.5	Código Orgánico General de Procesos	47
2.2.6	Ley de Seguridad Social	48
2.2.7	Convenio sobre la Protección de la Maternidad.....	50
2.2.8	Sentencias de la Corte Constitucional de Justicia	51
2.3	MARCO CONCEPTUAL	53
CAPITULO III.....		54
MARCO METODOLÓGICO		54
3.1	Diseño y Tipo de investigación	54
3.1.1	Diseño de investigación.....	54
3.1.2	Tipo de investigación	54
3.2	Recolección de la información	55
3.2.1	Métodos de investigación	55
3.2.2	Técnicas de investigación	56
3.2.3	Población.....	57
3.2.4	Muestra.....	57
3.3	Tratamiento de la información.....	58
3.4	Operacionalización de variables	58
CAPITULO IV.....		61
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		61
4.1	Análisis, interpretación y discusión de resultados	61
4.1.1	Análisis a las encuestas realizadas a los Miembros del Colegio de Abogados de la Provincia de Santa Elena.....	61
4.1.2	Entrevista a Juez de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Unidad Judicial de la Provincia de Santa Elena.....	69
4.1.3	Entrevista a Juez de Civil de la Unidad Judicial de la Provincia de Santa Elena	71
4.1.4	Entrevista a Procurador del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena. 73	
4.2	Verificación de la Idea a Defender	74
CONCLUSIONES		75
RECOMENDACIONES		76
BIBLIOGRAFÍA		77
ANEXOS		81

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. PRIMERAS LEGISLACIONES LABORALES EN ECUADOR.....	25
TABLA 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR.....	26
TABLA 3. POBLACIÓN.....	57
TABLA 4. MUESTRA	57
TABLA 5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	59
TABLA 6. PROTECCIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA.....	61
TABLA 7. LEGISLACIÓN QUE REGULA EL DESPIDO INEFICAZ	62
TABLA 8. NOTIFICACIÓN DEL ESTADO DE GESTACIÓN AL EMPLEADOR	63
TABLA 9. SENTENCIAS EFICIENTES DE DESPIDO INEFICAZ.....	64
TABLA 10. PLAZO PARA EL PROCEDIMIENTO DE SUSTANCIACIÓN.....	65
TABLA 11. TIEMPO Y MODO DE CITACIÓN SEGÚN EL ART. 195.2 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.....	66
TABLA 12. EFECTOS DE REMUNERACIONES SEGÚN EL ART. 195.3.....	67
TABLA 13. APROVECHARSE PARA EL COMETIMIENTO DE ACTOS ILÍCITOS	68

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. PERIODOS HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL	23
GRÁFICO 2. PROTECCIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA.....	61
GRÁFICO 3 LEGISLACIÓN QUE REGULA EL DESPIDO INEFICAZ.....	62
GRÁFICO 4 NOTIFICACIÓN DEL ESTADO DE GESTACIÓN AL EMPLEADOR	63
GRÁFICO 5. SENTENCIAS EFICIENTES DE DESPIDO INEFICAZ	64
GRÁFICO 6. PLAZO PARA EL PROCEDIMIENTO DE SUSTANCIACIÓN	65
GRÁFICO 7. TIEMPO Y MODO DE CITACIÓN SEGÚN EL ART. 195.2 DEL CÓDIGO DE TRABAJO	66
GRÁFICO 8. EFECTOS DE REMUNERACIONES SEGÚN EL ART. 195.3.....	67
GRÁFICO 9. APROVECHARSE DEL COMETIMIENTO DE ACTOS ILÍCITOS.....	68

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA A MIEMBROS DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA	82
ANEXO 2 ENTREVISTA REALIZADAS A LOS JUECES DE LA UNIDA JUDICIAL PROVINCIA SANTA ELENA	83
ANEXO 3 ENTREVISTA A PROCURADOR DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SANTA ELENA.....	84
ANEXO 4 FOTOGRAFÍA CON EL AB. CARLOS ALCÍVAR, DIRECTOR DEL COLEGIO DE ABOGADOS ..	85
ANEXO 5 FOTOGRAFÍA CON JUEZA DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL	85
ANEXO 6 FOTOGRAFÍA CON PROCURADOR DEL GADS CANTÓN SANTA ELENA	86

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIECIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO

DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL
EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021

Autoras: Mariana Lissette De La Cruz Suárez,
Génesis Beatriz Rodríguez Coral.

Tutor: Ab. Carlos Vélez Freire, Mgt.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca analizar la figura del despido ineficaz, a través de la aplicación de las normativas correspondientes, desde su protección en la Carta Magna a las mujeres en estado de gravidez y periodo de lactancia del año 2021. Dentro de los abordajes aplicados en la investigación, se adoptan contribuciones históricas del derecho laboral en el Estado Ecuatoriano, el que se desarrolló por periodos optando por diferentes formas de establecer la acción laboral, tomando relevancia desde el periodo de la República por que fue cuando se constituyó el Ecuador, en origen de varios acontecimientos, se produjeron diferentes marcos legales que regulaban el ámbito laboral, posterior el primer Código de Trabajo, que adoptaba las normativas antes promulgadas, surgió la Constitución vigente del 2008, garantista de derechos, impuso una reforma adecuada según las normas constituciones al Código de Trabajo reconociendo el derecho laboral sin que sea sujeta de discriminación por género o condición. Ante el surgimiento de despido ineficaz con la creación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, de acorde con principios rectores de inamovilidad y seguridad social. Valorando el marco jurídico que regula al despido ineficaz, prohibiendo el despido intempestivo. Dentro del diseño de la investigación se propone una idea a defender tendiente a las remuneraciones proporcionales según el efecto de ineficacia del despido, se aplicaron métodos de investigación como el científico, analítico y deductivo. Se operativizó con técnicas como la entrevista realizada a Jueces de la Unidad Judicial de Santa Elena, procurador del GADS Santa Elena y encuestas a quienes ejercen de abogados, permitieron obtener información distinguida para la aplicación de los efectos que produce la declaración de ineficacia del despido a la mujer embarazada, con la facultad del reintegro y remuneraciones concedidas, tutelando el derecho al trabajo, producción y reproducción.

Palabras claves: Ineficaz, gravidez, lactancia, inamovilidad, trabajo.

ABSTRAC

The present research aims to analyze the figure of ineffective dismissal, through its application of the corresponding regulations, from its protection in the Magna Carta to women in a state of pregnancy and lactation in 2021. Within the approaches applied In the investigation, historical contributions of labor law in the Ecuadorian State are adopted, which was developed by periods opting for different ways of establishing the labor action, taking relevance from the period of the Republic because it was when Ecuador was constituted, at the origin of Several events took place different legal frameworks that regulated the labor environment, after the first Labor Code, which adopted the regulations previously promulgated, the current Constitution of 2008 arose, guaranteeing rights, imposed an adequate reform according to the constitutional norms of the Labor Code recognizing labor law without being subject to discrimination due to g gender or condition. Given the emergence of ineffective dismissal with the creation of the Organic Law for Labor Justice and Recognition of Work at Home, under the guiding principles of tenure and social security. Assessing the legal framework that regulates ineffective dismissal, prohibiting ill-timed dismissal. Within the research design, an idea is proposed to defend tending to proportional remunerations according to the effect of the ineffectiveness of the dismissal. Thus, research methods were applied such as scientific, analytical, and deductive. Techniques such as the interview with Judges of the Santa Elena Judicial Unit, the GADS Santa Elena attorney, and surveys of those who work as lawyers allowed for obtaining distinguished information for the application of the effects produced by the declaration of the ineffectiveness of the dismissal. Pregnant women, with the power of reimbursement and remuneration granted, protecting the right to work, production, and reproduction.

Keywords:Ineffective, pregnant, breastfeeding, irremovability, job

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titula “Despido ineficaz de la mujer durante y después del embarazo, Gobierno autónomo Descentralizado Cantón Santa Elena”, tiene por esencia analizar esta figura de despido laboral, siendo la más reciente incorporada a los marcos normativos del Ecuador, dando protección a la mujer, en condiciones particulares que se dan de manifiesto en el desarrollo.

El reconocimiento de derechos laborales a la mujer, es considerado como un acontecimiento histórico, debido a que la mujer siempre ha venido sufriendo de discriminación por el hecho del género, aspecto que se sintetiza en la presente, que está compuesta por capítulos esenciales.

Capítulo I, se especifica determinantes contenidos concernientes al problema de investigación, abarcando de manera principal determinaciones generalizadas que se encuentran vinculadas al tema estudiado, siendo relevante enfatizar principalmente a quienes conforman la relación laboral, que se encuentran sujeto a parámetros jurídicos que regulan su acción, implementando la interrogación producida para reposar en un objeto concluyente, que posteriormente serán evaluados, distinguiendo la procedencia. Todo esto en concordancia de lo que se busca presentar o manifestar a través del estudio de una figura jurídica laboral reciente, que proporciona derechos según condiciones, amparando derechos constitucionales, comprendiendo a un grupo objeto de vulneraciones, efectuando impulso pertinente de la materia del problema, planteando que se quiere aportar o pretende prevalecer en desarrollo del estudio.

Capítulo II, abarca el estudio bibliográfico e histórico del tema principal basándose en las referencias hasta descender en el tema específico, reflejando la síntesis de antecedentes del derecho laboral para recaer en los derechos garantizados a la mujer, género que está sujeto al tema de investigación, vinculando la normativa jurídica que despliega un derecho específico de la mujer, desde la normativa constitucional derivando las leyes conexas a la temática.

Capítulo III, se extiende el marco metodológico que contiene los elementos del diseño y tipo de investigación, siendo el presente, sujeto a un enfoque cualitativo, mediante la indagación y exploración, logrando sintetizar el entorno en que se desplaza la declaratoria del despido ineficaz, figurando con la recolección de datos en base a mecanismos oportunos y eficaces, enfatizando a métodos colaboradores para la sustanciación enfocado al científico y analítico. A través de las técnicas de investigación se obtiene información veraz y enriquecedora de conocimientos, para poder persistir con el desarrollo, desplazando a quien suministrar en este contexto, considerando a miembros del Colegio de Abogados, Jueces competentes y quien imparte desarrollo jurídico en la institución pública mencionada en el título, quienes ejercen el ejercicio del derecho

Capítulo IV, se extiende la información recolectada conforme los mecanismos de recolección de información aplicadas como la entrevista y cuestionario, se plasman los resultados valorizados, que aportaron de manera directa e importante para la justificación que procreaba la idea a defender y exteriorizando insumos que están innatos a cierta controversia reflejada en la institución jurídica de materia o campo laboral, logrando desdoblar las conclusiones respectivas

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la presente investigación abarcamos, un tema de la rama del derecho laboral o derecho del trabajo, en la que se establece principios y normas, encargadas de regular la relación entre empleador y trabajador.

Fernández (2003) afirma que:

El vocablo trabajador en la lengua castellana es originalmente un adjetivo aplicable al que trabaja mucho, pero actualmente el adjetivo se ha sustantivado; y en términos generales se aplica al que realiza un trabajo, de cualquier naturaleza que sea. El trabajador es la persona natural, física, que se obliga a la prestación o a la ejecución de una obra y puede ser obrero o empleado (p.115).

El empleador según el Código de Trabajo, artículo 10 es “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código de Trabajo, 2005).

Una vez establecido la relación laboral en el ámbito a desenvolver, entendiéndose esto según Hernández y Juárez (2015) “Consiste en la prestación de un servicio personal y subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado” (p.44), de tal manera que se debe cumplir con disposiciones legales, que se establecen en las normativas pertinentes, en donde se dispone de un contrato que se considera el servicio a prestar, remuneración, jornada, es decir, derechos y deberes, que se dan en el acuerdo de voluntades, siendo parte de aquello de forma imprescindible el despido o cese de funciones. La relación laboral se puede finalizar por razón voluntaria de quienes la conforman, o por una de las partes, en cuanto se tipifica en el Código de trabajo, considerados en los artículos 172 y 173.

El Código de trabajo, tipifica los tipos de despido que abarcan el campo laboral estipulando lo que concierne a ello. En el presente, se desarrolló uno de ellos, que dado a la evolución que se ha marcado en este ámbito, se garantiza derechos a la mujer durante y después del estado de gestación, dando una protección especial a la misma que se le considera según la Constitución en su artículo 35, como grupo de atención prioritaria recayendo en la figura.

Considerando así la figura jurídica de despido ineficaz, la cual se la admitió en el año 2015 en las legislaciones ecuatorianas, ya teniendo precedentes internacionales, en el ámbito nacional se encuentra en el artículo 195. 1 del Código de trabajo, manifiesta que:

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187 (Código de Trabajo, 2015).

Este despido de acuerdo con López (2021) “se prohíbe el despido de la mujer en estado de gestación y también se imposibilita el desahucio siempre y cuando el embarazo específicamente sea el motivo por el cual surge este despido” (p.8), es decir que al trabajador por alguna condición que lo determine la ley no puede ser apartado de sus funciones o más bien no pueden ser despedidos, estimando a la mujer embarazada como parte del grupo de atención prioritaria, pero no obstante a esto, pueden incumplir con sus labores y beneficiarse de esta situación. Claro está en la Constitución de la República del Ecuador en la sección cuarta, nos establece en el artículo 43 numeral 1 que, a las mujeres que se encuentren en la condición antes mencionada no pueden ser sujetas de discriminación en diferentes campos acogiendo a uno de ellos que es el laboral, de igual forma la carta magna ecuatoriana estipula en sus art.332 que:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De tal manera en las legislaciones conexas, en este caso siendo el Código de Trabajo en el artículo 152 y siguientes, se indica el derecho que tiene la mujer embarazada en contexto de las licencias, en su artículo 153 manifiesta lo siguiente:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia (Código de Trabajo, 2015).

Debido a esto, de acuerdo con los derechos y garantías de la mujer embarazada se debería tomar medidas de acción, precautelando la dignidad humana e igualdad, no discriminación. A sabiendas que los derechos laborales son obtenidos y avalan precautelar la salud de la mujer durante y después del embarazo y la vida del nuevo ser, es por aquello, que por medio del marco constitucional, se da un enfoque a las garantías constitucionales, caso contrario se vulneraría doble derecho. Además, en el art 154 del Código de trabajo, instaura sobre la incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o parto, siendo fundamental que se avale por certificado médico.

Siendo importante y relevante el principio de inamovilidad que les ampara, como ya se mencionó en los apartados anteriores, tomando en cuenta la resolución de la Corte Constitucional de Justicia, que aprobó como precedente jurisprudencial la aplicabilidad de las garantías de la mujer en estado de gestación, aclarando las formas justas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato considerando que es un sector prioritario determinando que:

Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora (Resolución N° 06-2016, Suplemento del Registro Oficial 873, 2016).

La Corte Nacional de Justicia, ha emitido tres sentencias, con respecto a la caducidad de las acciones por despido ineficaz en el año 2016 y la acumulación indebida de acciones por despido ineficaz en el año 2021, siendo elemento sustancial en el estudio de esta figura que se sustenta en el Código de trabajo, material esencial para los administradores de justicia y la emisión de futuras sentencias.

Es importante esclarecer la protección que corresponde a las mujeres por su condición de gravidez o lactancia que ampara el derecho a la vida, derecho al trabajo y derecho a la Seguridad Social, ante eso es sustancial ostentar el procedimiento que manifiesta la ley desde la demanda hasta la audiencia para la sentencia que emite el juez, vinculado a ello se da efecto al artículo 195.3 del Código de Trabajo, aplicando las remuneraciones y beneficios tipificadas en concordancia con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y leyes análogas, que han sido promulgadas para su efecto.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la figura jurídica de despido ineficaz contemplado en el Código de Trabajo y legislaciones conexas, en la defensa de los derechos laborales de la mujer durante y después del embarazo?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar la figura del despido ineficaz vinculado a la mujer durante y después del embarazo, a través de su aplicación según en el Código de Trabajo, leyes conexas del Estado Ecuatoriano para establecer su eficacia ante las servidoras públicas considerando al GADS municipal del Cantón Santa Elena.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conceptualizar la figura de despido ineficaz en referencia a la mujer en embarazo y vinculados a su condición, según los estatutos jurídicos del Ecuador.
- Interpretar la aplicación de la figura jurídica de despido ineficaz a las servidoras públicas en estado de gravidez.
- Identificar si el derecho laboral ecuatoriano en torno al despido ineficaz de la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia protege derechos y garantiza beneficios eficaces.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de anteproyecto es de crucial interés dado que se abarcó un tema del ámbito laboral, en el cual se encuentra inmersa la sociedad, dado que es el desenlace de cualquier relación laboral tratándose del despido, siendo en este caso el despido ineficaz que si bien es cierto no es un tipo de despido reciente, pero si el último que se ha incorporado en la legislación laboral ecuatoriana, el mismo que en la ley estipula que protege a la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad y a los dirigentes sindicales, solo a los antes mencionados se le proporciona protección laboral bajo esta figura, de no tener dichas condiciones se configurará solo como despido intempestivo el cual no garantiza o no tiene como principio la inamovilidad del empleado, por lo que se analizó todo lo que concierne al respecto, a través de la instrucción y conocimientos de profesionales del derecho que se desarrollan en la materia laboral, como también de autoridades competentes del trabajo, es relevante también, a través de un formulario, captar el conocimiento de la aplicación o declaración de la ineficacia del despido de parte de quienes tienen la facultad como administradores de justicia y de quien, dentro de una organización es quien planifica, coordina en lo que respecta al personal apto para desempeñar algún servicio requirente, es decir quien contrata a las servidoras públicas, logrando así alcanzar con lo planteado en los objetivos.

Por ende, este trabajo conlleva a un análisis al sistema laboral establecido en nuestro país el cual atribuye sus mecanismos necesarios para cumplir con lo estipulado, pero se tendrá en cuenta que así como se tiene derechos también se les atribuyen obligaciones, encontrando aquellas en las sentencias emitidas por la Corte Nacional de justicia, legislaciones que guardan relación al tema, como también en instrumentos internacionales del cual Ecuador se encuentra suscrito, por lo que es importante desarrollar en el presente, dando paso a una conceptualización acertada en vinculación con las mujeres que poseen protección especial, que de tal manera, mantienen como garantía la estabilidad laboral, el mismo que Arteaga (2018) señala:

La protección a la estabilidad laboral en nuestra legislación está configurada por una serie de normas que regulan las formas de terminación de la relación laboral, que suponen que, para que opere la separación del trabajador, debe haber una causa justificada, imputable al trabajador y en caso de no haberla, se imponen una serie de indemnizaciones que suponen la imposibilidad por parte del empleador, de poner fin a la relación laboral de manera arbitraria (p.42).

Valorizando la aplicación que se establezca del despido ineficaz en el Estado Ecuatoriano.

1.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

1.5.1 Variable dependiente

Despido ineficaz

1.5.2 Variable independiente

Mujer durante y después del embarazo Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Santa Elena.

1.6 IDEA A DEFENDER

En el ámbito constitucional, la mujer embarazada consta como una persona de atención prioritaria, otorgándole derechos y oportunidades en el ámbito reproductivo y productivo, tal es así que, la normativa secundaria de la legislación laboral prohíbe el despido intempestivo a la mujer en estado de gravidez y se lo considera como despido ineficaz, ante lo cual, el empleador tendrá que asumir una indemnización adicional al despido intempestivo.

CAPITULO II

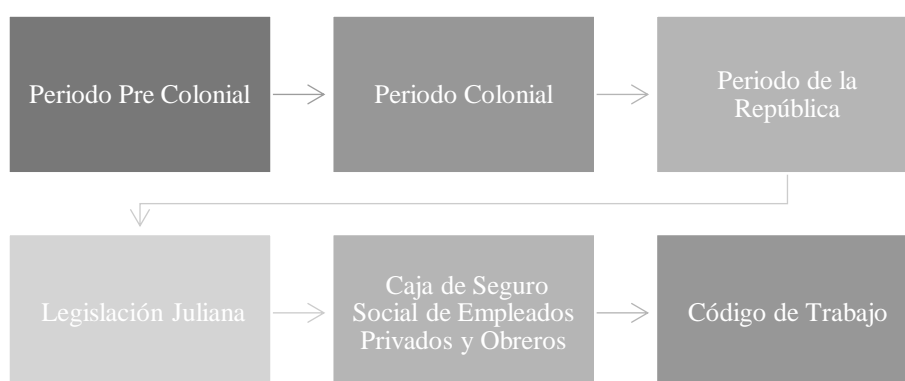
MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes históricos del derecho laboral

El derecho laboral en el Estado Ecuatoriano ha evolucionado de manera progresiva para regular y garantizar determinados derechos en la relación del trabajador o empleado y el empleador o patrono, considerado por periodos.

Gráfico 1. Periodos históricos del derecho laboral



Fuente: Fernández, Texto Guía del Derecho del Trabajo, 2003

Elaborado por: Autoras

Periodo precolonial

En este tiempo existía la disputa con los incas, respecto a la conquista de los diferentes pueblos, es decir para ese entonces, aún no se había dado la llegada de los españoles, durante esta época se desarrolló una nueva manera de organización social el cual se formaba por el *ayllu*, que se refería a un grupo de la sociedad los mismos, que en aspecto de trabajo se lo consideraba como colectivo, siendo sujetos al mando de los conquistadores, entendiéndose que debían laborar para el Estado. Existiendo la explotación de quienes cumplían con aquello, pero ninguna normativa o reglamentación que regule la acción laboral.

Periodo colonial

Para este tiempo, por la llegada de Cristóbal Colón, el territorio ecuatoriano estaba controlado por la monarquía española, suceso que persistió durante tres siglos, es importante exponer

que, en ese entonces para intereses de organización social de aspecto económico, se implementaron cuatro establecimientos que son:

Encomiendas, quien formaba como la institución básica de ese entonces, para ello bajo el mando del Rey de España, se racionaron las tierras teniendo la sociedad a su favor, las hacían producir e impartir sus ideologías evangélicas, considerando un pago del encomendero al doctrinero. Actividad que consistía en que:

Los indígenas debían pagar un tributo a la Corona y, como pago del beneficio de la cristianización, quedaban obligados a prestar servicios al encomendero o a darle dinero. Así se estableció un mecanismo de extracción de excedentes en forma de trabajo e impuestos, y un instrumento de control ideológico de las masas indígenas, que fueron catequizadas por el clero (Ayala, 2008,p. 15).

En el año de 1718, ante la emisión de una Ley dada por parte del Rey de España, de carácter legal se concluye con las determinadas encomiendas.

Mitas, institución que surgió luego de la encomienda, en el ámbito laboral y económico se regía por un sistema que regulaba la mano de obra originaria, los indígenas eran sometidos a realizar obligatoriamente trabajos que eran de interés de los colonizadores como las minas, razón por la que se les denominaba Mitayos por un sueldo “miserable”, ante la jornada que debían laborar, llamándolos también esclavos por que debían cumplir con doce o más horas. Hechos que causaron reducción de la sociedad de mitayos y optaron por acoger a personas de raza negra nativos de África, para cumplir con el “trabajo”.

Obrajes, producido en La Real Audiencia de Quito, desarrollada en provincias de la Sierra ecuatorianas.

Se fundaron una serie de obraje que se dedicaban a la elaboración de textiles de buena calidad que eran vendidos en las minas de Potosí (Bolivia), en donde se encontraban los principales yacimientos de plata que tenía la corona española en Sudamérica (Fernández, 2003, p. 51).

Es desde ese entonces que se generaba riquezas en territorio ecuatoriano, aunque el trabajo no cumplía con parámetros establecidos para el mismo, siendo aquellos explotados, sin remuneración justa y adecuada.

Concertaje, fue creada por motivos de que los indígenas deberían de pagar sus tributos, los que se convertían en deudas, es por eso que les convenía trabajar muchas horas para los dueños de las haciendas, que por su necesidad concurrían a solicitar abonos adelantados, lo que producía no poder dejar de laborar para el patrono, que a pesar de la muerte del indígena se traspasaba la obligación a familiares.

Periodo de la república

Acontecimiento que tuvo lugar en el año de 1830, donde la Real Audiencia de Quito, constituyó el Estado, en donde por medio de la primera asamblea denominada constituyente, se creó y nació el Estado llamado Ecuador. Periodo que aún Ecuador estaba sujeto a los latifundistas, los que llevaban el control del territorio, aun se encontraban regidos al concertaje, en determinados lugares se seguía manteniendo la esclavización de los nativos de África. Es decir, continuaba la explotación para las personas que laboraban.

Revolución juliana

La revolución juliana se da el 9 de julio de 1925 en la que surgió un golpe de Estado desempeñado por la Liga militar, conllevando al derrocamiento del presidente Gonzalo Córdova, a raíz de esto, se reemplazó por Junta de gobierno conformada por 7 integrantes es de aquí donde se produce este icónico acontecimiento denominada revolución juliana.

En este periodo se desplegó en base a dos juntas momentáneas, las mismas que, en la primera se dio en base a merced de Luis Napoleón Dillon, el que impuso el interés nacional, sobre los de carácter empresarial privados, fijando la fiscalización a las entidades bancarias, de tal forma que por primera vez aplicó el impuesto a la renta inclusive también sobre las utilidades obtenidas. Para este tiempo se crearon diferentes ministerios como el de Prevención Social y trabajo, inspectoría de trabajo. Este hecho se dio también porque existía crisis ante el valor del cacao en torno al comercio internacional.

Se dictó la legislación juliana, leyes del campo laboral, después en los años de 1927 y 1928, se crearon nuevas reglamentaciones en favor de la relación laboral, desarrollándose la Junta Consultora de Trabajo, Seguro Social. Las leyes que se crearon en este periodo son las siguientes:

Tabla 1. Primeras legislaciones laborales en Ecuador

LEGISLACIONES LABORALES
Ley de contrato individual de Trabajo
Ley de Desahucio
Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo
Ley de Protección de Trabajo de menores y mujeres
Ley de Protección de Maternidad
Ley de Accidente de Trabajo
Ley de Jubilación Montepío Civil, Ahorro y Crédito.

Fuente: Investigación documental
Elaborado por: Autoras

Caja de seguro social de empleados privados y obreros

Dado en el gobierno del Ing. Federico Páez Chiriboga, la Caja de Seguro es lo que ahora en día es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, promulgó en el año 1935 la Ley Orgánica del Trabajo, en la que su legislación se abordaba las regulaciones ante la huelga y el salario mínimo que correspondía.

Código de Trabajo

En el año de 1938, quien estaba en el poder supremo, Alberto Enríquez Gallo, expidió el Código de Trabajo, que se concentraba en profundizar las legislaciones que habían surgidos en otros gobiernos del ámbito laboral, teniendo vinculación con la Constitución del año de 1929 la que tipificaba los derechos sociales y económicos, protegiendo al empleado o trabajador que tenía la libertad de contrato laboral relativo a sus obligaciones, jornada de trabajo, salarios, descanso, también de existir el caso de accidente dentro del cumplimiento de sus servicios, se le configuraba indemnización y el seguro social. Instrumentos jurídicos que han ido reformándose con el pasar del tiempo, garantizando derechos y obligaciones a los empleadores y empleador, que son quienes conforman la relación laboral.

Los derechos del trabajador tienen como principio rector que gozan de irrenunciabilidad, que más adelante será abordado en conjunto con demás principios que el derecho de trabajo se sujeta, actualmente en el código de trabajo se reconoce las siguientes obligaciones y derechos en la relación laboral.

Tabla 2. Derechos y obligaciones del trabajador y empleador

TRABAJADOR	EMPLEADOR
Afiliación a la Seguridad Social	Celebrar un contrato de trabajo
Sueldo básico en función de la tabla sectorial	Inscribir el contrato en el Ministerio de Relaciones laborales
Percibir horas extras y suplementarias	Afiliar a la Seguridad Social
Percibir décimo tercero y cuarto sueldo	Pagar sueldo básico
Percibir fondos de reserva	Pagar horas extras y suplementarias
Periodo de vacaciones remuneradas	Pagar los décimo tercero y cuarto sueldo
Compensación por salario digno	Pagar Fondos de Reserva
Licencia por paternidad y maternidad	Pagar compensación por salario digno
Subsidio por maternidad	Asumir el porcentaje por la Seguridad Social
Certificados relativos	Mantener buena relación laboral
Pago de utilidades	Pagar utilidades

Fuente: Investigación documental

Elaborado por: Autoras

2.1.2 Historia de los derechos de las mujeres

En la historia de las mujeres, para obtener derechos ha sido por medio de movimientos, que valga la redundancia surgieron con el fin de que se le puedan reivindicar derechos, después de un tiempo se los denominó olas o etapas. De manera breve se desplegará cada una de ellas, en los acontecimientos globales para luego centrarnos en el ámbito local en el Estado ecuatoriano que es de interés para el presente trabajo.

Primera Ola, dada en el siglo XVIII y XIX, en razón que los hombres eran los únicos que podrían gozar de derechos según la Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano, representando parte no considerable de la población, la primera lucha fue para que se le reconozcan derechos enfatizando a la igualdad intelectual entre hombres y mujeres, por lo que el movimiento realizó un libro de quejas en el año de 1789, donde escribieron todas las mujeres, de todas las clases sociales, realizando de tal forma sus peticiones colectivas para poder remitirlas a la Asamblea. Conformando parte importante de este momento en el año de 1791, una mujer llamada Olympe de Gous quien realiza la obra literaria llamada “Los derechos de la mujer y la ciudadana”, por la amplia vulneración de derechos para el género femenino. Posteriormente Mary Wollstonecraft escribió “Vindicación Derechos Mujer” en donde trataba de la igualdad que deberían de tener los sexos, independencia económica, participación política y educación.

Segunda ola, empezó desde la mitad del siglo XIX al siglo XX, destacando el reconocimiento por los derechos de carácter civil, en el año de 1848 se desarrolla la Declaración de Seneca, en este instrumento se ampara las primeras declaraciones en cuanto al derecho al voto, sustentándose en el derecho igualitario entre hombres y mujeres, ponderando que al emplear derechos debe tener un trato igualitario porque ambos géneros tienen capacidad de desarrollarse en una sociedad. De esta manera se otorgó el derecho al voto a las mujeres, el primer Estado que dio la facultad del voto a la mujer fue Wyoming.

Tercera ola, en el siglo XX para esta lucha tomó fuerza importante perennemente la ilustración, fue como se inició esta ola con Simone de Beauvoir y Betty Friedan, con sus obras llamadas “El segundo sexo” y “La mística de la femineidad”, imponiendo nuevas luchas, ya queriendo invalidar el patriarcado que persistía con el pasar de los tiempos, no siendo el sexo de una persona condición para la aplicación de derechos. En el proceso se dio paso a los anticonceptivos, el divorcio.

Cuarta ola, comienza en el siglo XXI, que sería la actual, donde se lucha ante la violencia de género, el aborto, la abolición de estereotipos femeninos.

2.1.3 Reconocimiento de derechos a la mujer en Ecuador

Como se mencionó anteriormente, los derechos han sido reivindicados por la ardua lucha de los ciudadanos llegando hasta hechos que ha cobrado vidas para que el Estado pueda reconocer derechos, el género es punto imprescindible para esto, debido a que, desde tiempos remotos, quien estaba por encima de todos era el hombre y la mujer se debería mantener bajo o sujeta al género masculino, evidenciando la vulneración o violación de sus derechos, considerándolas como víctimas de un sistema patriarcal, machista. Ecuador no es un país ajeno a estas luchas.

En el año de 1910, ante una sesión internacional, se luchaba por el derecho al sufragio femenino con extensión universal y demás derechos como al trabajo, educación, en este caso constando con la participación de diecisiete países, conmemorándose también el día internacional de la mujer.

En Ecuador, un personaje icónico de reivindicación de derechos de la mujer fue Matilde Hidalgo Navarro, por razón que fue la primera mujer en gozar del derecho a la educación logrando graduarse de la secundaria en el año 1913, continuando con sus estudios universitarios, en el año 1921 obtuvo un título profesional en el área de medicina, que adquirió en la Universidad de Cuenca, debido a que la Universidad Central del Ecuador por ser mujer le negó el ingreso para realizar sus estudios. Fue también la primera mujer que ejerció el derecho al sufragio, sin que, bajo ley Constitucional se le facultara a realizarlo estando en vigencia la Constitución de 1906, en esta no consideraba ciudadanas a las mujeres. Fue un hecho que dio paso a la reforma de un artículo de la Constitución que ya mencionaba a la mujer como ciudadana, limitando solo a las que saben leer y escribir. Pero esta reforma también dio paso para que la mujer pueda insertarse en cargos públicos.

En el año 1922, se realizó una protesta que era dirigida por lavanderas, comités y quienes trabajaban en lo que hoy en día se conoce como vendedores informales, formando un grupo con más de 1000 personas, acontecimientos históricos, que tuvieron desenlaces atroces ya que durante el evento murieron casi doscientas mujeres. Según el Centro Ecuatoriano para la Promoción y acción de la Mujer (CEPAM, 1996) afirma que:

Entre las primeras sacrificadas se encontraba **María Montaña**, vendedora ambulante, quien momentos antes de la brutal balacera gritó desde los balcones de la gobernación “*Pueblo, tú haces presidente, tú lo eliges, pero si no te atiende, ¿qué te toca hacer a vos...?*”. (p. 20)

Efemérides históricas del Ecuador, que han tenido que teñirse de sangre, teniendo en la historia a muchas mujeres que siempre se mantuvieron en la lucha feminista, tales como

Dolores Cacucango, Angela Amaguaña, Rosa Catucucamba, ante la insistencia de su lucha sus pueblos sufrieron consecuencias. Ante eso también suscitaban actos esperanzadores como el que tuvo lugar en 1930, en la ciudad de Guayaquil, Bertha Valverde que fue electa concejal, en 1944 Nela Martínez formó parte del parlamento, nombrándola como diputada suplente aunque fue candidata como diputada, en razón de prejuicios otorgaron el cargo a un hombre. Se creó la Unión Revolucionaria de Mujeres Ecuatorianas, la Asociación Jurídica Femenina en Guayaquil, en 1967 crearon la Asociación Femenina Universitaria, en este mismo año se publicó la igualdad jurídica para hombre y mujeres.

En 1994, la Organización Mujeres por la Democracia, recibió propuesta por parte del Gobierno, para que grupos vinculados a ello puedan presentar sus posibles reformas que estiman se consideren en la Constitución, ostentando sus anheladas reformas en diferentes áreas, mencionando a las más relevantes para este proyecto, el de la Seguridad Social y del Trabajo, en donde a la primera se incentiva a que se promueva el servicio a ambos sexos, que dé a mujeres el cargo de directivos, esto en carácter proporcional, en el segundo, auguran por el tema de igualdad en remuneraciones, y que los empleadores tengan como obligación constitucional el contratar a mujeres, que se le pueda **garantizar estabilidad laboral a la mujer embarazada**.

Sin embargo, después de indagar en diferentes fuentes bibliográficas, se dice que la Constitución del 1998, es la legislación antecesora de los derechos de las mujeres en el país y fue desde ese entonces que se le atribuye plenamente a la mujer como sujeto de derechos, esto fue por participación social del Consejo Nacional de Mujeres, quien era un ente importante para buscar la igualdad de género, hecho que dio hincapié para que integré la Secretaria de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación social. En este suceso, Vallejo y Zamora (2021) describen que:

Dentro de los principales logros que se incorporaron en la Constitución de 1998 se encuentran, la participación activa de mujeres y hombres en las elecciones populares en instancias de dirección, control y decisión en tornos a las políticas públicas, el derecho de las mujeres a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva, la educación no discriminatoria y que promueva la equidad de género, el derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia y la obligación del Estado con el fin de aprobar políticas públicas e institucionales para impulsar la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos sociales. (p. 109)

En el año 2006, se empiezan a desarrollar antecedentes del proceso que sería de la Asamblea Constituyente, por lo que mujeres a través de comisiones, organizaciones comités, o independientes empezaron su preparación técnica como también legal, para el año 2007 que

se instalaría la Preconstituyente, lograron admitir documentación entre el pacto con Asambleístas que al momento ostentaban con la dignidad, dándose la elaboración de la llamada Agenda de las Mujeres que presentaron en la codiciada Asamblea Constituyente, es así que se aplican nuevas reformas a la renovada Constitución de la República del Ecuador. En el año 2008, después del surgimiento de actos memorables, se lleva a cabo la reforma de la Carta Magna, la misma que desde donde empieza el articulado menciona que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 1)

Entendiéndose que proporcionaba derechos para todos, garantista de ello, es así que la mujer tomó fuerza en el ámbito legislativo vigente, dado que se le reconocían nuevos y anhelados derechos, teniendo fuerza predominante la discriminación se rechazaba en diferentes ámbitos, pero sobre todo por razón de sexo e identidad de género, otorgando igualdad para quienes conforman el Estado. De esa forma es como la Constitución plasma y reconoce derechos para la mujer como los que se menciona a continuación:

Educación, salud, trabajo, seguridad social, reproducción, producción, participación, libertad, buen vivir, protección, garantías, etc. Las que conforman parte del articulado de la norma suprema vigente.

2.1.4 Derechos de la mujer en el ámbito laboral

El Ecuador es un Estado garantista de derechos para todos, es decir para todo individuo que habite en el Ecuador, por consiguiente, se entiende que la mujer dispone los mismos derechos y oportunidades de trabajo que el hombre, en donde se incluiría al término “paridad de género” se refiere a la intervención y representación ecuánime de mujeres y hombres en todos los campos de la vida, incluyendo al laboral.

Entendiéndose que la mujer puede acceder a los mismos derechos laborales mencionados en el cuadro anterior donde constan los derechos - obligaciones del trabajador y empleador, cabe recalcar que por medios normativos internacionales, se atribuye la igualdad de géneros de tal manera que la normativa nacional la debe aplicar en los Estados que se encuentren adscrito a ello, como ente importante, está la Organización Internacional de Trabajo, quien se encarga de la inspección de los códigos legales del trabajo que suscitan, impulsando la justicia laboral y social. Intrínsecamente en las normas ecuatorianas, reflejan los derechos que poseen las mujeres ante el desarrollo laboral que son:

Derecho ecuánime de oportunidades laborales, las mujeres pueden desarrollar en

cualquier campo laboral, e inclusive asignarle facultades que por cuestiones de estereotipos sociales se dice que sólo el hombre las puede desenvolver.

Derecho a la remuneración equitativa e igualitaria, derecho que muchas veces se demuestra vulnerado por parte de quienes son empleadores, asignando los mismos cargos, pero por condición género, la mujer recibe un sueldo o remuneración inferior al del hombre.

Derecho a la no discriminación de género, entorno a la ley, los derechos son para todos sin importar el género, religión, estado civil, condición social, etc. Es como se debe proporcionar el trabajo sin importar dichas condiciones, darle facultades laborales al género femenino.

Derecho a la estabilidad laboral, la mujer ante su desarrollo eficiente en una institución o empresa tiene derecho a conservar el trabajo, pero si bien es cierto este derecho tiene mayor proporcionalidad a la mujer en estado de embarazo y en periodo de maternidad, siendo el caso de darse el despido por parte del empleador, puede incurrir en un proceso judicial para que el juez emita resolución de un despido ineficaz que está plasmado en el Código de Trabajo en su Artículo 195. 1.

2.1.5 Estadísticas en el ámbito laboral del año 2021

Según estadísticas sustraídas de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el año 2021, con respecto a la Encuesta Nacional de Empleo, desempleo y subempleo, la Provincia de Santa Elena, a nivel nacional, la Tasa de participación global reflejó el 57,7% identificándose como la provincia con menor participación de población activa económicamente.

Estas estadísticas, también reflejan la participación laboral según el género, valorizados a escala nacional, en donde se evidencia que la mujer tiene menos oportunidad de inmiscuirse en el campo del trabajo debido a que aún se mantienen casos de discriminación por el sexo, mostrando en los esquemas de datos que el 37,8% de hombres tiene empleo a diferencia que la mujer solo ocupa el 25,5%, existiendo el ingreso laboral del hombre de US\$ 476, en contraste con US\$ 391 en las mujeres en el año 2021.

Es claro que, en la actualidad, aún no se hace efectivo el derecho al trabajo de manera igualitaria y equitativa, sin distinción de género u otras condiciones, como fuente confiable y en honor a la verdad, son las antes mencionadas, que reflejan los datos del año 2021.

2.1.6 Síntesis de los principios fundamentales del derecho laboral

La Constitución de la República del Ecuador, considera a los principios laborales generales en el artículo 326, en la sección tercera, donde tipifica las formas de trabajo y su retribución, las cuales son estimadas en 16 numerales, encontrado principios como: principio de obligatoriedad, irrenunciabilidad de derecho, libertad del trabajo, indubio pro – labores, rendimiento, asociación, protección, contratación colectiva, inembargabilidad de la remuneración, amparo laboral a la mujer, el trabajo estimado como un crédito privilegiado, solidaridad patronal, huelga, seguridad social, abolición efectiva del trabajo infantil.

Principios que se vuelven sujetos del derecho laboral del país, que de manera general, sin tratar individualmente cada uno de ellos, se entiende que el trabajo es el medio que tiene la humanidad para subsistir, debiendo tener acceso a ello para cumplir con necesidades de la familia, sin tener la obligación de ejercer un empleo a través de la fuerza, se tiene la libertad de elegir el trabajo que se desea poseer, pero cuando se obtiene un cargo para desempeñarse de manera productiva y favorecer a los objetivos de la empresa que da la oportunidad, tomando responsabilidad laboral, es importante plasmar que por medio estatal se ha dado facultad para la protección de estos derechos a través de jurisdicciones administrativas como Ministerio de Trabajo, inspectorías de Trabajo, subsecretarías, organismos que tienen el objetivo de hacer cumplir los derechos garantizados en la ley.

Un principio que prima, en este tema es el principio del Amparo laboral a la mujer, que se lleva a cabo a partir las diferentes leyes que se han promulgado, enfatizando la protección que se debe dar por parte del empleador.

2.1.7 Despido ineficaz en el Ecuador

Esta figura jurídica es aparentemente reciente en la legislación ecuatoriana estipulada como tipo de despido en leyes vinculantes al ámbito laboral, citando a Jaramillo y Puertas (2017) señala que:

El concepto de despido ineficaz está asociado al concepto de despido intempestivo, es así que, a lo largo de los años se ha reconocido el despido intempestivo para los trabajadores separados arbitrariamente de sus puestos de trabajo, sin embargo, en la actualidad se justifica la creación de la figura jurídica del despido ineficaz por el reconocimiento de grupos vulnerables o de atención prioritaria (p. 102).

A raíz de la nueva Constitución que rige en la actualidad, posteriormente en el año 2015 se aprobó en el Estado la Ley Orgánica para la Justicia laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar apreciado como un hito histórico, debido a que las mujeres sufrían abusos laborales a través de sus empleadores, se entiende que se le vulneraban derechos por el solo

hecho de ser mujer, y mucho más cuando ésta estaba en periodo de gestación sufrían muchos abusos, acotando que por la condición su desempeño disminuiría y ante los periodos de descanso remunerado sería una situación que afectarían a la empresa. Es así que, en el mes de abril se promulga la Ley antes mencionada, dirigida para esos abusos que se reflejaban por empleadores, de esta manera garantizando el derecho al trabajo, que sin duda es indispensable para la subsistencia de la mujer y del nuevo ser vivo. A través de la investigación, se evidencia que este tipo de despido no es tan nuevo, porque anteriormente Ecuador se adscribió a un Convenio Internacional, denominado el Protocolo de San Salvador, pero esta figura legal se la designaba como despido injustificado, que tenía los efectos que actualmente surten del despido ineficaz, que es poco mencionada en la presente pero también protege a los dirigentes sindicales, haciendo mayor énfasis a la mujer según su condición debido a que es el objeto de indagación.

Es importante que este tipo de despido se encuentre en los marcos jurídicos del Estado, en razón que se le garantiza el derecho a la reproducción que la Constitución lo describe en el artículo 332, incluyendo que se respetará esta garantía en la esfera laboral, otorgando el debido interés al derecho a la vida.

Machado, Cedeño y Jiménez (2023) refieren que:

El despido ineficaz es una clase de despido intempestivo, que se aplica en el caso de que haya producido en las trabajadoras embarazadas o por causas asociadas a la gestación y a la maternidad. La motivación que existe para la creación de esta figura legal es el principio inamovilidad que ampara a estas personas, al que también se lo denominado como principio de estabilidad laboral. (p.23)

En todo proceso jurídico se propaga como hacer efecto cada figura típica, en efecto, quien tiene la facultad para declarar esta figura son solo los administradores de justicia competentes, para no vulnerar derechos de la mujer una vez que se le cesa sus labores.

El procedimiento para sustanciar una acción por despido ineficaz responde a los principios de celeridad, en la medida en que se resuelve a partir de tres días contados desde la presentación de la demanda. El objetivo es proteger a la madre trabajadora, para que sea reintegrada inmediatamente a su puesto de trabajo (Jaramillo y Puertas, 2017, p.103).

2.1.8 Principios del despido ineficaz

El despido ineficaz, consta de principios fundamentales, que de manera explícita, son aquellos principios que provienen del derecho laboral, que han sido creados debido a las necesidades que tiene el ser humano de tener un trabajo digno y que por ende sea regulado, en donde se cumplan con los reglamentos y normas emanadas por el Código de Trabajo.

2.1.8.1 Principio de estabilidad laboral

No es otra cosa que el derecho y aquellas garantías que tienen los empleados o trabajadoras que les otorga la facultad de permanecer en el puesto de trabajo, ya que ellos están protegidos ante cual acción ilegal que el empleador quiera efectuar en contra de sus trabajadores. En cuanto a la protección y bienestar se direcciona más a la vulnerabilidad de las personas ya que por su condición no debería ser razón de despido, de tal manera si esto sucede se estaría configurando un despido ineficaz ya que se despide a una persona de forma arbitraria, que forma parte del grupo de atención prioritaria. Solo si existiere incumplimiento del trabajador o alguna agravante que pueda inducir al despido del empleado se procederá a la terminación del vínculo laboral ya que no está cumpliendo con lo establecido en el contrato que se firma antes de ser contratado.

La estabilidad laboral permite a los empleados ganar experiencia, aplicar las habilidades adquiridas, desarrollar y aprender nuevas destrezas. Desde una perspectiva empresarial, un activo estratégico importante es una plantilla de empleados con experiencia, que facilita procesos como la delegación de tareas y la formación de nuevos talentos.

2.1.8.2 Principio de igualdad y no discriminación

Se refiere a los derechos como tal que tiene el ser humano a ser tratado con equidad e igualdad mutuamente, a ser tratados con respeto en cualquier ámbito de la vida, la discriminación se genera o produce por algunos factores, ya sea en el ámbito social o económico, es decir, existen personas de escasos recursos y debido a la situación de extrema pobreza o por no pertenecer a un círculo social reconocido son víctima de discriminación.

La ley determina que debe existir igualdad, en el ámbito laboral, está dirigido hacia la igualdad de trato, esto quiere decir que, a igual tarea o desenvolvimiento de un cargo ya sea de un hombre, de una mujer, de una persona con discapacidad, o una mujer en estado de gestación debe existir igual remuneración, un salario igual, fuera de la distinción de sexo, etnia, estado civil, edad, ideología, color, orientación sexual, religión entre otros. Los Estados están obligados a abstenerse de tomar medidas destinadas a instituir escenarios discriminatorios, y se deben tomar ambientes óptimos para incentivar a la restauración y erradicación de sucesos involucrados en discriminación. Principio que consta para los derechos humanos reconocidos y garantizados en escala internacional, en efecto es que se debe tratar al hombre y la mujer de manera equiparada, por ende, respetadas en el campo

laboral ante su desarrollo, buscando mecanismos que promuevan este principio, gozando de tal derecho proporcionado.

2.1.8.3 Principio de inamovilidad

El principio de inamovilidad se refiere a aquella facultad o condición en la que los trabajadores y trabajadoras no serán despedidos de su cargo sin justificación alguna debido a que debe ser valorada por entes competentes y validar la razón del despido. Por lo tanto “El principio de inamovilidad permite la estabilidad laboral absoluta, porque por ninguna circunstancia se permite que el trabajador sea separado de su cargo laboral de forma injustificada, en caso de hacerlo tiene derecho a ser reintegrado de forma inmediata” (Jaramillo y Puertas, 2017, p. 92).

El empleador no tiene la facultad de disolución de la relación laboral si no es con una causa justa, efectivamente, tomando en cuenta a las mujeres en estado de gestación ya que forman parte del grupo de atención prioritaria, no podrán afectar su salario o cambio de labor por su condición física, por ende, se le brinda protección y se les garantiza el cumplimiento de sus derechos y principios. Para ello, la legislación incluye sistemas de protección de estos derechos, más comúnmente sistemas de compensación que intentan hacer efectivos los derechos vulnerados a través de sanciones económicas a los empleadores o patronos. A quienes no conforman como grupo vulnerable protegido por el despido ineficaz, se le garantiza beneficios por una acción denominada como despido ineficaz.

2.1.9 Grupos de atención prioritaria

Los grupos de atención prioritaria son aquellos que auténticamente, por su situación social, económica, cultural y política, edad, origen étnico, se hallan en estado de inseguridad que les imposibilita unirse al progreso y convenir a excelentes circunstancias de subsistencia, vinculado al derecho del buen vivir. Concentrando a las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes sufran de padecimientos adversos o de alta complicación, están sujetos a la atención prioritaria y especialista tanto en campo público, como el privado. Acogiendo solo a uno de este grupo de atención especial, lo que respecta a la mujer en estado de gravidez y en periodo de lactancia.

2.1.9.1 Mujer en estado de gestación y en periodo de maternidad

Es un grupo que goza de protección especial, que a través de la ley suprema se da de manifiesto, en este caso Moya (2021) refiere que:

Igualmente, las mujeres embarazadas o en estado de gravidez, forman parte este tipo de personas, a quienes, su protección principal es en los ámbitos de salud y trabajo, donde a nivel internacional se habla de un cuidado especializado a la maternidad y a la infancia, abordando incluso, el derecho a la lactancia (p. 659).

El embarazo, es el tiempo durante el cual, el feto se encuentra en desarrollo dentro del vientre de la mujer, tiene una duración aproximadamente de 40 semanas, por lo que muchas veces se la divide por periodos comprendiendo cada uno en tres meses. Es cierto que durante esta etapa se encuentra en vulnerabilidad ante la salud, razón por la que tiene la facultad de poseer protección especial, en el trabajo se le debe garantizar con el tipo de labores que desarrolla en la empresa o institución y por ende el amparo a su estabilidad laboral.

En este proceso, la mujer debe recurrir a un control de salud especializada y permanente, para resguardar su salud y la del nuevo ser, denominados tratamientos prenatales, consecuentemente deben acudir a medios médicos, adquiriendo su derecho a la Seguridad Social, que tiene la obligación mediante las disposiciones puntuales señaladas en ley, conceder a la mujer trabajadora precautelando la vida.

Posteriormente, una vez nacido el niño o niña, la mujer tiene derecho a la maternidad, periodo de lactancia que es muy importante para el recién nacido, debido a que su alimentación es netamente materna y por los cuidados especiales que se requiere cuando están en esa etapa, la Organización Mundial de la Salud (OMS) sugiere que la madre debe amamantar por un tiempo de seis meses con el fin que el menor no padezca enfermedades, es la alimentación más nutritiva de sus primeros meses, fructífero para su desarrollo cognitivo, que sin duda está vinculada a la interacción que se produce entre madre e hijo.

2.1.10 Derechos que protege el despido ineficaz

2.1.10.1 Derecho al trabajo

Es un derecho intrínseco del ser humano, ya se mencionó anteriormente que para su sustento debe optar por tener una fuente de ingreso monetario, obteniéndolo de ocupar una plaza de trabajo, teniendo la oportunidad de cubrir sus necesidades y las de su familia, es por eso que la mujer debe tener oportunidad de laborar sin importar su condición reproductiva y tener la coyuntura de proveer derecho al buen vivir, salud, amparo al neonato, otorgándole una vida digna, el trabajo que cumpla debe garantizarle su protección íntegra, es ahí la participación

del empleador que respete o acate las legislaciones donde se encuentran sus obligaciones con los trabajadores, ante el gozo del derecho al trabajo se pueden desarrollar los demás derechos humanos que posee la sociedad de un Estado.

2.1.10.2 Derecho a la defensa

El principio del derecho a la defensa es de crucial importancia en todo proceso judicial ya que el individuo cuenta con este derecho para defenderse con la ayuda de algún ente jurisdiccional frente al tribunal de justicia, dependiendo del cargo que se le atribuye de acuerdo el acto emitido.

Está claro que el objetivo de este principio es preservar la inocencia de la persona procesada y que no existan injusticias al condenar al individuo de forma injustificada garantizando se encuentre la verdad para evitar que la persona sea condenada de forma arbitraria. El derecho a la defensa es una de las normas dominantes de la jurisprudencia, que se basa en el principio de que todos son iguales ante la ley, normaliza las relaciones contractuales y mantiene la armonía social. Dentro del derecho a la defensa se distinguen algunos aspectos como el derecho a ser escuchados, ya que toda persona que pasa por un proceso judicial, se tome en consideración sus intereses y decisiones dentro del proceso, derecho a que se hagan valer las diferentes razones y argumentaciones, derecho a controvertir en caso de que no esté de acuerdo con el proceso llevado a cabo.

2.1.10.3 Derecho a la seguridad social

Este derecho es aquel que el Estado garantiza en protección de los trabajadores y ciudadanos en protección de la dignidad humana, imponiéndose como un derecho fundamental de las personas, necesita de institución estatal para promover las garantías que competen, teniendo como objeto importante erradicar o disminuir la exclusión social, pobreza

De acuerdo con Velasco (2015) revela que:

El seguro social, por otro lado, es un sistema de protección contra las contingencias que da cobertura a la población que mantiene una relación laboral, y se encuentra financiada por los aportes de trabajadores, empleadores y Estado. Es un mecanismo por el cual se ejecuta la seguridad social. (p.91)

El estado promueve el derecho a la seguridad social, pero es impartido por el ente rector de seguro social, donde se imparte el sistema de salud, proporcionada según la cobertura de prestaciones en la afiliación, el sistema de pensiones, protección social.

2.1.10.4 Derecho a la salud

La salud posee calidad trascendente para todos los seres humano, formando parte de los derechos fundamentales, reconocido por el Estado ecuatoriano mediante la Constitución.

Este derecho, el Estado debe promoverlo a tal forma que la sociedad tenga senda atención médica, para poder gozar de buenas condiciones de salud. Es un derecho inherente de la humanidad, importante en los menores de edad, protegiendo y garantizando a la salud infantil, la que se debe suscitar a la mujer cuando ya se encuentra en periodo de maternidad, los niños son entes vulnerables por lo que deben gozar de buena salud, sin estar sujetos a enfermedades por precariedades antes el efectivo goce del derecho a la salud.

Son indispensables los cuidados que la mujer en estado de gestación requiere permanentemente ante los diversos riesgosos los que está sujeta por su condición, debe contar con un tratamiento médico, es así que se debe garantizar el derecho del acceso a la salud, con mayor énfasis en los periodos de gestación, necesario durante el parto y posterior cuando ya se encuentra en el periodo de maternidad. Que al hacer uso del derecho a la salud pueda certificar para acceder a los permisos que propone la ley.

2.2 MARCO LEGAL

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

El Estado Ecuatoriano, en la actualidad se rige a su Carta Magna vigente, que entró en vigor el 20 de octubre del 2008, se considera a razón de ello que el Estado es constitucional de derechos y justicia social, es decir, es garantista de los derechos que manifiesta. Para los derechos de la mujer que ahora contiene ante su creación, fueron fuentes convincentes los Convenios o Tratados Internacionales, que ya adscribían derechos laborales para este grupo que se le asigna actualmente protección especial o prioritaria.

En vinculación con el tema investigado, es de crucial importancia el derecho al trabajo y la seguridad social, siendo el primero porque como ya se ha venido acotando es muy necesario para el ser humano y su subsistencia social, el segundo porque éste brinda protección fundamental en diferentes campos obviamente en la mujer durante su periodo de gravidez y posterior, necesita de los beneficios que éste otorga y demás.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

La mujer en estado de gestación requiere de cuidados especiales médicos, físicos, fisiológicos, es por eso que se la incluye en el marco normativo en este grupo en mención, dando la garantía de que el Estado velará por el bienestar de la mujer, proporcionando protección desde la concepción al nacimiento e inclusive después. Mencionando que no será sujeto de discriminación en el ámbito laboral, es destacada la importancia jurídica que se le ha brindado al género femenino, para garantizarle derechos.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención

prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

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.

Para otorgar derechos al ser humano, se necesita de mecanismos que asistan para el cumplimiento de ellos, de manera que se desarrolla en el articulado siguiente, en las formas de cómo se desplegará el derecho al trabajo de la mujer, teniendo importancia en la paridad de género, en todas las condiciones, consecuente que la mujer debe tener un trato igualitario en el ámbito laboral, venerando el derecho productivo y reproductivo.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

Este derecho se brinda a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde donde nace la obligación legal para el empleador de afiliar a sus trabajadores, este sistema es público y universal, que de acuerdo con el Artículo 369, implícitamente cubre a la mujer durante la maternidad.

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

2.2.2 Código de Trabajo

El código de trabajo es la ley secundaria que engloba todas las normativas que regulan la relación laboral entre empleador – trabajador, incluyendo sus derechos y deberes. Garantizando el derecho a la vida, salud, protección del nuevo ser, la madre tiene licencia de 3 meses para cumplir con las necesidades del primer trimestre del menor, las que serán remuneradas, cumpliendo con el derecho de la estabilidad laboral y el principio de inamovilidad, teniendo la facultad de acogerse a la licencia sin remuneración la que se extiende por 9 meses, posterior a la remunerada, protegidos por el despido ineficaz.

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

Art. ...- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja, el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

Avalando los principios y derechos del trabajo a la mujer en condición de embarazo, se da protección inherente a ella, sin que el empleador opte por reemplazarla de ser el caso incidiría a la figura ineficaz, teniendo la mujer el derecho de demandar lo suscitado con su puesto de trabajo, las remuneraciones dependen de disposiciones legales con la seguridad social.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

El articulado que ha sido mencionado es el que proporciona énfasis en el Despido ineficaz que es de interés para el presente estudio, se conoce que es una figura que no lleva mucho tiempo en el marco jurídico, pero para dar protección laboral fue necesaria su incorporación teniendo como principio rector la inamovilidad.

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

La acción es clara en la redacción del artículo, que respecta el procedimiento que se lleva para hacer efectivo la ineficacia del despido, que lo determina el juez en cierto plazo establecido. Esta figura se desarrolla mediante el procedimiento sumario que declara su aplicación en el Código Orgánico General de Procesos.

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.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos 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 a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la

conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

Por consiguiente, todo proceso judicial requiere de una sentencia emitida por el juez, sanción que configura en el artículo 193.5, que los efectos consisten en remuneraciones y reintegro a la plaza de trabaja, declara que en caso de que el empleador o empleadora incumpla será sujeto a sanción penal establecida en el Código Orgánico Integral Penal.

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.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

2.2.3 Ley Orgánica para la Justicia laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Esta ley se promulgó con 91 votos de la Asamblea Nacional, en el año 2015 con el fin de precautelar el buen vivir de la mujer en diferentes ámbitos laborales para desenvolverse de forma productiva, protegiendo su derecho reproductivo y del trabajo, siendo pionera en establecer el derecho eficaz en el Ecuador, promoviendo su procedimiento y efecto.

Artículo 35.- Añádanse a continuación del artículo 195, los siguientes artículos:

"Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

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. Admitida a trámite la demanda, se mandará 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 a la contestación se acompañarán las pruebas de que se dispongan y se solicitarán 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 el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia. Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

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.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la

indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

2.2.4 Ley Orgánica de Servicio Público

En la presente investigación, se hace mención al Gobierno Autónomo descentralizado como institución pública con el fin de recaudar información adecuada, y tener la certeza que la servidora pública goza del derecho al trabajo, sin vulneración del mismo por alguna condición, en este caso verificando y constatando que se le proporciona y garantiza su derecho reproductivo y productivo. Consecuente es necesario manifestar la ley que regula al ente en mención.

Art. 27.- Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;

Art. 28.- Licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos:

f) Concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño o niña.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieran acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la

presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Art. 33.- De los permisos.-

Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

El siguiente artículo abarca el principio de inamovilidad, el que establece el derecho al trabajo de la mujer en estado de gravidez y maternidad.

Art. 60.- De la supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central. ...tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

2.2.5 Código Orgánico General de Procesos

Este régimen, regula el procedimiento de ejecución para la aplicación del debido proceso, de tal forma promover las garantías judiciales reglamentando todas las materias a excepción de constitucional, electoral y penal.

El despido ineficaz se diferencia de los otros procesos por que goza de celeridad, configurándose al procedimiento sumario, que fija específicas procedencias según el caso.

Art. 332.- Procedencia.- Se tramitarán por el procedimiento sumario:

8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, se aplicará los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia.

Art. 333.- Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas:

6. Para contestar la demanda y la reconvenición se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia y del despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales que será

de 10 días. El Estado y las instituciones del Sector Público contestarán la demanda en el término previsto en el artículo 291 de este Código.

En materia de niñez y adolescencia y de 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 veinte días contados a partir de la citación.

2.2.6 Ley de Seguridad Social

Esta ley, garantiza diferentes derechos al Estado, en vinculación al presente beneficia a la mujer embarazada y posterior al periodo de lactancia, protegiéndola en el ámbito de salud y economía. Estimando la normativa para regular las acciones.

Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de: b. Maternidad;

Art. 10.- REGLAS DE PROTECCIÓN Y EXCLUSIÓN.- En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:

c. Todos los afiliados al Seguro Social Campesino recibirán prestaciones de salud, incluida maternidad.

Art. 17.- MISIÓN FUNDAMENTAL.- El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, Seguro de Desempleo, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley.

Art. 49.- SEPARACIÓN DE FONDOS.- Los fondos de las aportaciones acumulados por los asegurados para las distintas prestaciones del seguro social obligatorio y voluntario se mantendrán en forma separada y no se utilizarán en prestaciones diferentes de aquellas para las que fueron creados.

Las prestaciones de enfermedad y maternidad se financiarán anualmente con las aportaciones de los asegurados.

Art. 102.- ALCANCE DE LA PROTECCIÓN.- El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio.

Art. 103.- PRESTACIONES DE SALUD.- La afiliación y la aportación obligatoria al Seguro General de Salud Individual y Familiar otorgan derecho a las siguientes prestaciones de salud:

d. Asistencia médica curativa integral y maternidad, que incluye la consulta profesional, los exámenes y procedimientos de diagnóstico, los actos quirúrgicos, la hospitalización, la entrega de fármacos y las demás acciones de recuperación y rehabilitación de la salud, con sujeción a los protocolos "elaborados por el Ministerio de Salud Pública con asesoría del Consejo Nacional de Salud, CONASA"

Art. 105.- CONTINGENCIA DE MATERNIDAD.- En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:

a. La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;

b. Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,

c. La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los dieciocho (18) años de edad.

Art. 106.- SUBSIDIOS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.- Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reune los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento

(50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

2.2.7 Convenio sobre la Protección de la Maternidad

Este convenio es de la Organización Internacional del trabajo, teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, es que se adopta el presente convenio, emitida para las mujeres que desempeñan algún trabajo.

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, 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. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

2.2.8 Sentencias de la Corte Constitucional de Justicia

2.2.8.1 Resolución No. 05 – 2016

El código de trabajo establece que la mujer tendrá el plazo de 30 días para demandar la acción, ante esto se da la resolución, alegando que el trabajo es inherente necesario, por lo que después del cese de funciones debería existir una reacción oportuna para pueda reintegrarse a sus labores, es entonces necesario que se produzca caducidad de la acción, quien mediante esta resolución se da la facultad al juez para que también pueda declarar la caducidad, vinculado al principio de economía procesal.

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.

2.2.8.2 Resolución No. 06 – 2016

El despido ineficaz, mediante el Código de Trabajo, no menciona acerca de qué tiempo tiene la trabajadora para dar a conocer a su superior el estado que se encuentra, que es la fuente

principal indagada en esta resolución, aunque menciona solo la necesidad de notificar con aval del Instituto de Seguridad Social y como es razonable cuando el embarazo sea físicamente notable, el empleador no necesita ser notificado, porque sería actuar con la intención de vulnerar el derecho a sabiendas de su estado.

Art. 3.- DECLARAR COMO PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO, el siguiente punto de derecho: “Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora”.

2.2.8.3 Resolución No. 05 – 2021

Esto es producido por que en la demanda para la declaración de despido ineficaz, se adjuntaban la petición de remuneraciones o indemnizaciones que son necesarios proceder por la vía adecuada, del Contencioso Administrativo según su competencia, en la demanda conforme al 195.1, y siguientes vinculados serán aplicables en lo que se refiere la ley

Art. 1.- En los juicios individuales de trabajo, en los que las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como por los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones demanden la declaratoria de ineficacia del despido previsto en los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo, las juezas y los jueces, que al calificar la demanda, evidencien que a más de la pretensión exclusiva de esta norma, la o el accionante incorpore otras pretensiones relativas a derechos laborales, admitirán a trámite la demanda únicamente en lo que respecta a la declaratoria del despido ineficaz, dejando a salvo en la misma calificación el derecho de la persona trabajadora a reclamar por vía separada los demás beneficios laborales.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Atención prioritaria: son aquellos que históricamente, por su condición social, económica, cultural y política, edad, origen étnico se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de vida, al buen vivir. (Ministerio del trabajo, 2018)

Desahucio: extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido por la voluntad unilateral del empleador o del trabajador, mediante aviso previo a la otra parte y sin alegar causa. (Real Academia Española, sf)

Gravidez: es el período que transcurre entre la implantación en el útero del cigoto, son los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto.

Indemnización por despido intempestivo: indemnización a la que tiene derecho el trabajador que ha sido despedido sin causa justa. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, sf)

Ius cogens: Derechos adecuados que constituyan un carácter obligatorio, absoluto, coercitivo, estricto, inalienable que proteja el bienestar social básico de una sociedad determinada

Remuneración: contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, sf)

Paridad de género: principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política. Es un criterio estipulado en la ley para asegurar la participación igualitaria en la definición de candidaturas. Se prevé en la constitución que los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros en la integración y postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del congreso de la unión y los congresos de los estados. (Sistema de Información Legislativa, sf)

Vulnerabilidad: es el riesgo de que un individuo, sistema u objeto pueda estar expuesto a un peligro inminente, ya sea desastres naturales, desigualdad económica, política, social o cultural.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y Tipo de investigación

3.1.1 Diseño de investigación

El presente proyecto de investigación está sujeto a un enfoque Cualitativo, el mismo que según Armengol (2009) declara que “La investigación cualitativa se relaciona con el paradigma interpretativo y tiene como objetivo entender el objeto que estudia y evaluar las cualidades del mismo” (p.13) a través del análisis exhaustivo para interpretar y comprender las distintas circunstancias en las que se ve inmersa la sociedad en el ámbito laboral, en este caso el despido ineficaz de las mujeres durante el embarazo y en periodo de lactancia en el Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Santa Elena, año 2021 es una temática de mucha importancia en la cual se recopilará toda información necesaria para realizarse el análisis y hacer énfasis respecto a todo contenido mediante la indagación que se llevó a cabo, por ende existe este enfoque planteado siendo la vía que permitió dicho estudio.

3.1.2 Tipo de investigación

Ante el desarrollo de la presente investigación se optó por la investigación exploratoria, dado que, como manifiesta Cabezas, Andrade, y Torres(2018), “Los estudios exploratorios por lo general es la fase inicial que permiten avanzar la investigación a través de la caracterización o descripción del fenómeno de estudio” (p. 68) , siendo el tema de despido ineficaz de la mujer durante y después del embarazo, la misma que considera a un entorno jurídico social, en este caso del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Santa Elena, en el año 2021 dado que este tipo de investigación proporciona la familiaridad con problemas jurídicos, a través de la toma de criterios de la sociedad que está o puede estar inmerso en el tema laboral que compete la investigación.

3.2 Recolección de la información

3.2.1 Métodos de investigación

Este proyecto tiene como objeto de estudio el despido ineficaz, figura que corresponde al ámbito laboral, el mismo que se configura al grupo de atención prioritaria de mujeres embarazadas, considerando a la mujer antes y después de la gestación, por lo que es necesario aplicar los métodos siguientes:

Se consideró al método científico, debido que a través del estudio se pueda llegar a un criterio y conceptualización adecuado al tema que en éste prevalece, basándonos en los estudios doctrinarios que puedan existir en torno a hechos u actos laborales que se dan por medio del derecho laboral posterior a un debido análisis, tal como lo sostiene Ramón Ruiz (2007) que “...es referirse a la ciencia (básica y aplicada) como un conjunto de pensamientos universales y necesarios, y que en función de esto surgen algunas cualidades importantes...” (p.3), es decir que en base a la doctrina del derecho laboral y sus figuras de despido se puede conceptualizar de manera meticulosa.

Existiendo también la aplicación del método analítico, dado que permite la instrucción en figuras de despidos laborales en los que se encuentra inmerso la sociedad, es decir es importante conocer, diferenciar el cómo y porque se puede establecer cada despido y en particular del despido ineficaz, a través de los estatutos jurídicos que lo determinan a raíz de la objetividad de la relación entre empleador – empleado.

Empleando asimismo como método complementario el deductivo, dado que como lo manifiesta Carlos Méndez (2006) “que a partir de situaciones generales se lleguen a identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en la situación general” (p.240), que de acuerdo con ello se vincula al método analítico, conociendo así cada particularidad de lo que concierne al despido ineficaz, identificando la figura laboral, obteniendo conclusiones explícitas del mismo.

3.2.2 Técnicas de investigación

Con fundamento al objeto que mantiene el presente proyecto investigativo, se implementó técnicas documentales y de campo, siendo estas la encuesta y entrevista.

Las técnicas documentales se las efectuó debido a que, para el progreso de la indagación es predominante basarse en las herramientas ya enmarcadas en estudios anteriores que se encuentran plasmados en documentos con contexto relacionado al tema de investigación, proporcionando así mayormente a la base teórica.

Entrevista

La entrevista como técnica de investigación de carácter fundamental permitió la recolección de información de datos primordiales que ayudaron para el análisis, esclarecimiento y comprensión del tema investigado y se las operativizaron a las personas específicas que tengan que ver directamente con la problemática investigada, en donde facilitó la descripción, exploración, identificación u explicación.

Esta técnica fue implementada a los Jueces de la Unidad Judicial de la Provincia de Santa Elena, puesto que, según la legislación, son ellos los que tienen la facultad de declarar o no la ineficacia, y bajo sentencia de la Corte Nacional de Justicia, tienen la potestad de declarar la caducidad de la acción, entonces es un ente que está vinculado propio del despido ineficaz.

Efectuado también al Procurador Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena, representante jurídico de esta institución pública, esta técnica permitió una conversación ante el reconocimiento y garante de derechos productivos y reproductivos en la contratación de mujeres que laboran en la entidad.

Encuesta

Optando por la técnica de encuesta debido a que se realizó la recolección de datos mediante la aplicación de un cuestionario que permitió obtener información o datos desde las fuentes primarias, siendo estos los que se encuentran ejerciendo un cargo en derecho, como los miembros del Colegio de Abogados de la Provincia de Santa Elena, debido a que para el reconocimiento y demanda de la acción, se relación por la necesidad de la defensa que lo proporcionan los ya mencionado, logrando obtener datos determinados a conclusiones respecto a la normativa que se encuentra tipificado para su aplicación.

3.2.3 Población

Según Arias (2012), considera población como "...un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación" (p.81), sujeto al tema de investigación del presente, acerca del despido ineficaz de la mujer durante y después del embarazo, considerando a quienes se encuentran ligado a la temática se detalla lo siguiente:

Tabla 3. Población

ELEMENTOS	N
COLEGIO DE ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA	134
PROCURADURIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SANTA ELENA	1
JUECES DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA LA UNIDAD JUDICIAL SANTA ELENA	4
JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL DE SANTA ELENA	4
TOTAL	143

Fuente: Directorio de Instituciones

Elaborado por: Autoras

3.2.4 Muestra

En el presente trabajo investigativo se han considerado los elementos que se encuentran vinculado de forma precisa e indispensable con la hipótesis del mismo, en este caso se entiende por muestra a la parte representativa de la población, de acuerdo con Bernal (2010) estima lo siguiente "Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio" (p.161), que de acorde a la población antes detallada, se considera el muestreo no probabilístico, desarrollando una muestra que represente a los sujetos de la población ante un juicio subjetivo en condición también del acceso a quienes forman parte de la población e incluso según optando por los elementos que se crean con mayor representatividad de la población, siendo el primer elemento que en el número de su población contiene 134 integrantes, los cuales en su totalidad no tienen el conocimiento en el ámbito laboral del derecho, es por ello que se acude a lo estipulado a continuación:

Tabla 4. Muestra

ELEMENTOS	N
COLEGIO DE ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA	20
PROCURADURIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SANTA ELENA	1
JUECES DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA LA UNIDAD JUDICIAL SANTA ELENA	1
JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL DE SANTA ELENA	1
TOTAL	23

Fuente: Directorio de Instituciones

Elaborado por: Autoras

3.3 Tratamiento de la información

En la recolección de información reflejado en el marco teórico se desarrolló, conforme la escritura de diferentes fuentes bibliográficas, aportando a nuestro conocimiento y desenvolvimiento, manifestando la técnica documental al agregar las citas pertinentes fundamentando el contexto del tema indagado o estudiado, comprendiendo consecuentemente marcos jurídicos, documentos de triple reiteración, diccionarios pertinente extendiendo el análisis de la información extractada, en relación con las variables del objeto del presente.

Respecto a los instrumentos de investigación, según las técnicas de investigación optadas se desarrollaron de la siguiente manera:

El cuestionario, dirigido a miembros del Colegio de Abogados de la Provincia de Santa Elena, fue elaborada y reproducida por el medio digital que proporciona Google, denominándolo Google Forms, el cual facilita llegar a las personas requirentes por medio de un link o enlace que fue facilitado al Ab. Carlos Alcívar, MSc. Quien actualmente es director de la institución y remitió el enlace a nuestra muestra requerida, obteniendo resultados vertiginosos y logrando después plasmar el análisis de las refutaciones.

Guía de entrevista, elaborada según el formato establecido conformada por 6 preguntas de acuerdo al título de la investigación, siendo el despido ineficaz, desarrollada a el Juez de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia del Cantón Santa Elena, Ab. Richard Gavilanes Briones y a la Jueza de la Unidad Judicial Civil de la Provincia de Santa Elena, Ab. Sabrina Plúas Barandia, quienes después de conocer las preguntas me colaboraron con el ejercicio de la entrevista, en sus horarios laborables en las instalaciones de las salas de audiencias del Consejo de la Judicatura del Cantón Santa Elena, en donde sus respuestas han sido abreviadas abordando todas las interrogantes.

3.4 Operacionalización de variables

Variable dependiente:

Despido ineficaz

Variable independiente:

Mujer durante y después del embarazo Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Santa Elena.

Tabla 5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTO
<p><i>Dependiente</i></p> <p>Mujer durante y después del embarazo</p> <p>La mujer embarazada pasa por varias etapas una de ellas es la gestación que se refiere al desarrollo generalmente del feto con relación a esto causa cambios que ocurren en la mujer, formando así parte del grupo de atención prioritaria debido a que por su condición física no cuenta con toda su capacidad para realizar sus actividades con normalidad y esto ocurre en el periodo durante y después del embarazo por esa razón es que se le garantiza la protección y el cumplimiento de sus derechos.</p>	Derecho a la libertad sexual y reproductiva	<p>Constitución de la república del Ecuador.</p> <p>Ley Orgánica de Servicio Público</p>	¿Se garantiza a la servidora pública el derecho a tener libertad reproductiva?	Entrevista al Procurador del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Santa Elena
	Derecho a un trabajo digno	<p>Ley orgánica Para la justicia laboral y Reconocimiento Del trabajo en el hogar.</p> <p>Ley Orgánica de Servicio Público.</p> <p>Constitución de la república del Ecuador.</p>	<p>¿En la institución existe alguna limitación para la contratación de Servidoras Públicas?</p> <p>¿Como considera ud, la figura del despido ineficaz que da protección especial a la mujer embarazada?</p>	Entrevista al Procurador del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Santa Elena
	Derechos de Maternidad	<p>Código de trabajo</p> <p>Ley Orgánica de Servicio Público</p> <p>Ley de Seguridad Social</p> <p>Convenio sobre la Protección de la Maternidad C183</p>	<p>¿Debe considerarse una obligación legal, determinando el tiempo que la servidora puede comunicar a su superior el estado de gestación?</p> <p>¿Las normativas vigentes en el Estado Ecuatoriano, protegen y garantizan derechos a la mujer en estado de embarazo y en periodo de maternidad?</p>	Encuesta a abogados del colegio de abogados De la provincia de santa Elena

<p><i>Independiente</i></p> <p>Despido ineficaz</p> <p>Se denomina despido ineficaz a una figura del derecho laboral que ha sido incorporada recientemente, es la terminación de la relación laboral que se tiene o que existe con las personas trabajadoras sobre todo aquellas personas que se encuentran en estado de gestación o de maternidad la cual los ampara el principio de inamovilidad está estipulado en el código del trabajo art.195.1.</p>	Despido ineficaz, madre gestante.	Código de trabajo 2.1.8.2 Resolución No. 06 – 2016	<p>¿Bajo su apreciación, se cumple el plazo que tipifica la ley para el procedimiento de sustanciación de despido ineficaz?</p> <p>Considera que los administradores de justicia emiten sentencias eficaces ante la figura jurídica de despido ineficaz</p> <p>¿Como considera a las remuneraciones otorgadas, a la mujer en estado de gravidez o periodo de maternidad ante la declaración de despido ineficaz?</p> <p>¿Considera que la mujer en estado de embarazo puede aprovecharse ante la figura jurídica de despido ineficaz para el cometimiento de actos ilícitos?</p>	Encuesta a abogados del colegio de abogados de la provincia de santa Elena
	Personas trabajadoras	Código del trabajo Resolución No. 05 – 2021 Resolución No. 05 – 2016	<p>Dentro de la institución existe algún reglamento interno. De existir, ¿considera la protección especial para la mujer embarazada, o asociado a su condición de gestación o maternidad?</p> <p>¿La institución ha enfrentado legalmente por razones de la declaración de despido ineficaz de una servidora pública?</p> <p>Considera justos los efectos que determina el Código de Trabajo en el art. 195.3, ante la declaratoria de ineficacia?</p>	Entrevista al Procurador del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Santa Elena
	Derechos laborales inherentes a la maternidad	Código de trabajo Convenio sobre la Protección de la Maternidad C183	<p>¿En los marcos normativos vigentes del Ecuador se protege de manera adecuada los derechos de las mujeres en el ámbito laboral por la condición de gravidez?</p> <p>¿Con que recurrencia o frecuencia a declarado la ineficacia por la condición de embarazo o vinculado a ello?</p> <p>¿Considera ud, que la figura jurídica del despido ineficaz se encuentra tipificada de forma clara para su aplicación?</p>	Entrevista a jueces competentes de la provincia de santa Elena
	Despido intempestivo	Código de trabajo	<p>El artículo 195.2 del Código de Trabajo, donde se menciona el procedimiento para la acción, acerca de la citación, que modalidad de citación determinadas en el COGEP es la aplicable?</p> <p>¿En caso de que el empleador alega el desconocimiento del embarazo de la mujer, que medidas legales establece?</p> <p>El artículo 195.3 menciona los efectos, que se pagará las remuneraciones pendientes y en el caso de que la trabajadora decida no integrarse se le indemnizará. ¿Cree ud que adicionalmente se debe remunerar por la vulneración de su derecho a la producción y reproducción?</p>	Entrevista a jueces competentes de la provincia de santa Elena

CFuente: Investigación exploratoria
Elaborado por: Autoras

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Análisis a las encuestas realizadas a los Miembros del Colegio de Abogados de la Provincia de Santa Elena

1. ¿Las normativas vigentes en el Estado Ecuatoriano, protegen y garantizan derechos a la mujer en estado de embarazo y en periodo de maternidad?

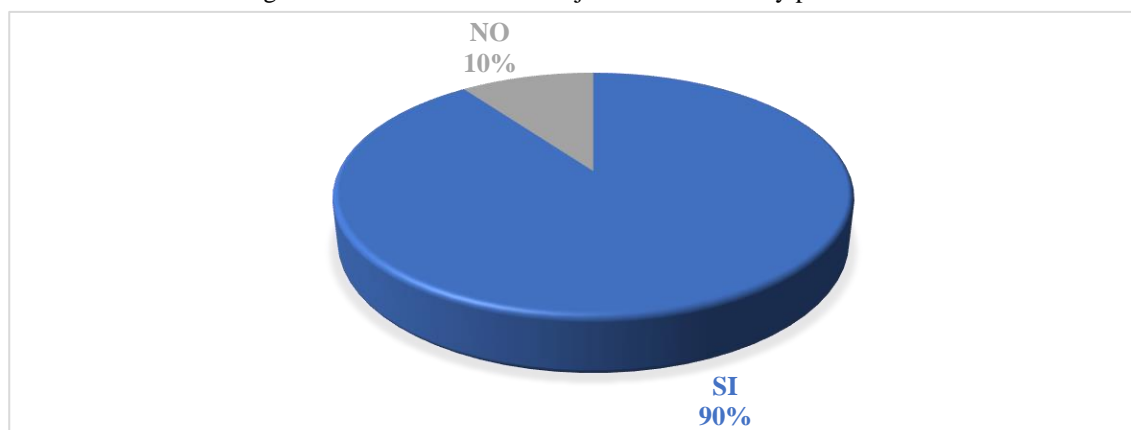
Tabla 6. Protección legal de los derechos de las mujeres en embarazo y periodo de lactancia

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SÍ	90	90%
	No	10	10%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 2. Protección legal de los derechos de las mujeres en embarazo y periodo de lactancia



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

El Ecuador, es garantista de derechos evidenciables en la Carta Suprema vigente en donde desarrolla los derechos y garantías, esta pregunta estaba direccionada ante la apreciación de derechos a la mujer en estado de gravidez. Se refleja que el 90 % de los abogados encuestados, afirman que actualmente la mujer en esa condición goza de derechos, proporcionados a través de las diferentes legislaciones que se encuentran en efectivo ejercicio del derecho, sin embargo una mínima del 10 % considera lo contrario. Es necesario constatar que no todos se desarrollan en el ámbito laboral, razón que podría influir en la respuesta.

2. ¿Cómo considera Ud. la legislación conforme al despido ineficaz en el Código de Trabajo y normativas vinculantes?

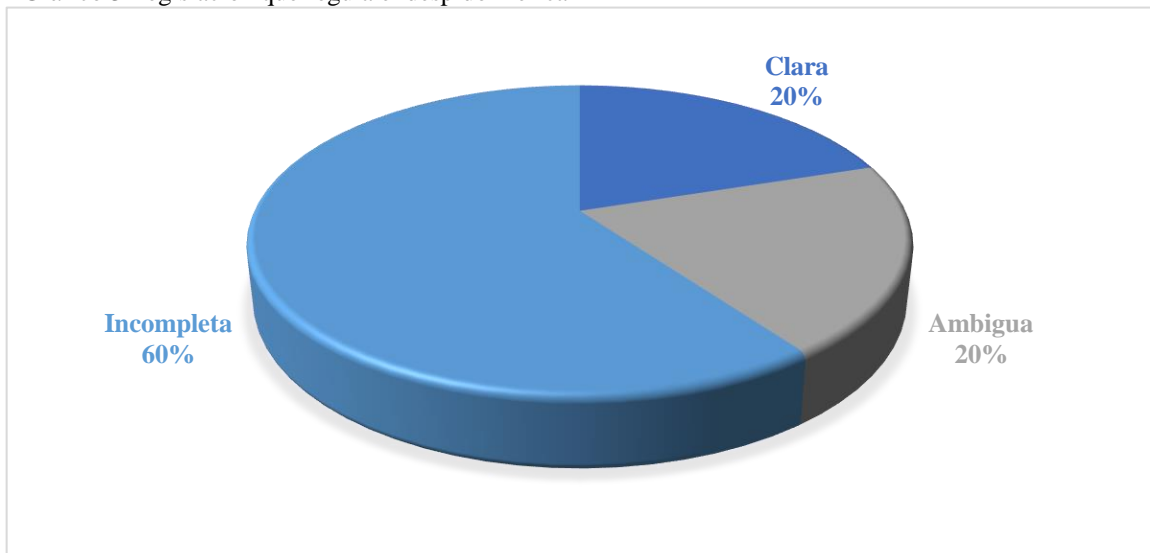
Tabla 7. Legislación que regula el despido ineficaz

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Clara	20	20%
	Ambigua	20	20%
	Incompleta	60	60%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 3 Legislación que regula el despido ineficaz



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Refleja el conocimiento y perspectiva, de las normativas que regulan el despido ineficaz que es protector de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, dirigida para la prohibición del despido laboral.

En esta interrogante, se instituye que el 90% de quienes ejercen el derecho manifiestan que las legislaciones que regulan el despido ineficaz son incompletas, pese a ello en igual porcentaje menor del 20% consideran que es ambigua y otros que es clara.

El despido ineficaz es una institución jurídica que se produce en el Estado a partir del año 2015, reconocida a través de un principio en la Constitución, promoviendo la estabilidad laboral, las otras leyes que regulan esta figura son el Código de Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y para su procedimiento se da conforme a lo que determina el Código Orgánico General de procesos y otras leyes y compendios jurídicos conexos a la figura de estudio.

3. ¿Debe considerarse una obligación legal, determinando el tiempo que la servidora puede comunicar a su superior el estado de gestación?

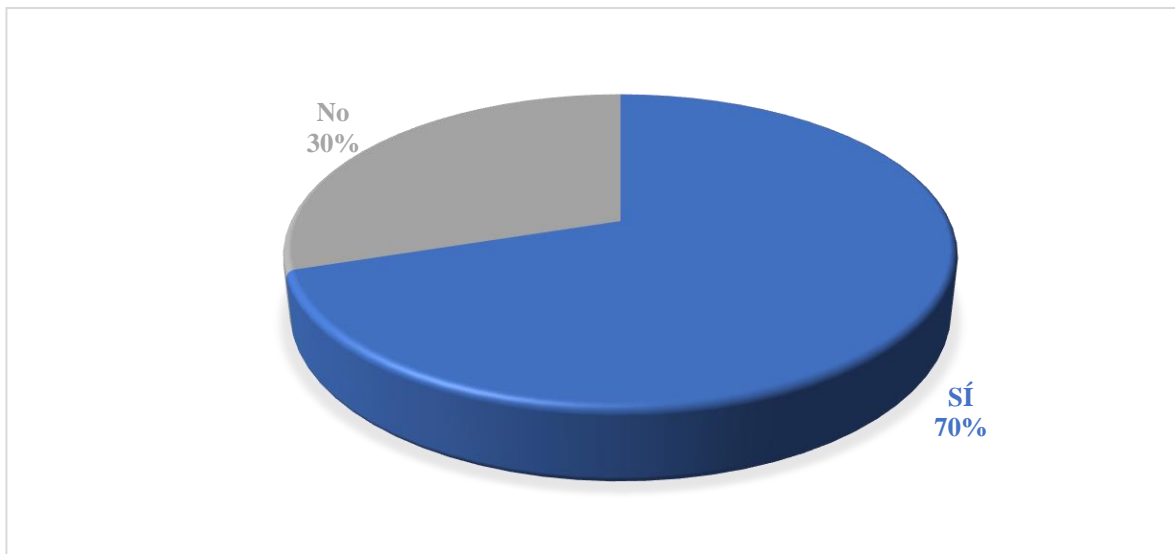
Tabla 8. Notificación del estado de gestación al empleador

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	SÍ	70	70%
	No	30	30%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 4 Notificación del estado de gestación al empleador



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Esta pregunta guarda concordancia con la anterior con respecto de cómo se encuentra tipificado el despido ineficaz, dando respuesta al porqué de esta interrogante que deriva de la forma en que están plasmadas sus disposiciones legales.

Existe una gran tendencia de acuerdo a la pregunta planteada con un 70% del sí como un determinante, ya que las mujeres en estado de gestación deben comunicar el estado de embarazo a su superior debido a que puede poner en riesgo su vida y la de su bebe al momento de realizar sus actividades laborales que necesiten de algún esfuerzo físico, y un 30% no consideran necesario.

Es necesario que se implemente el tiempo estimado que la mujer pueda comunicar su estado, dado que los primeros meses no es notorio, entonces el empleador puede incurrir en un despido que por la condición en el ámbito legal puede solicitarse la declaración de ineficaz.

4. ¿Considera que los administradores de justicia emiten sentencias eficientes ante la figura jurídica de despido ineficaz?

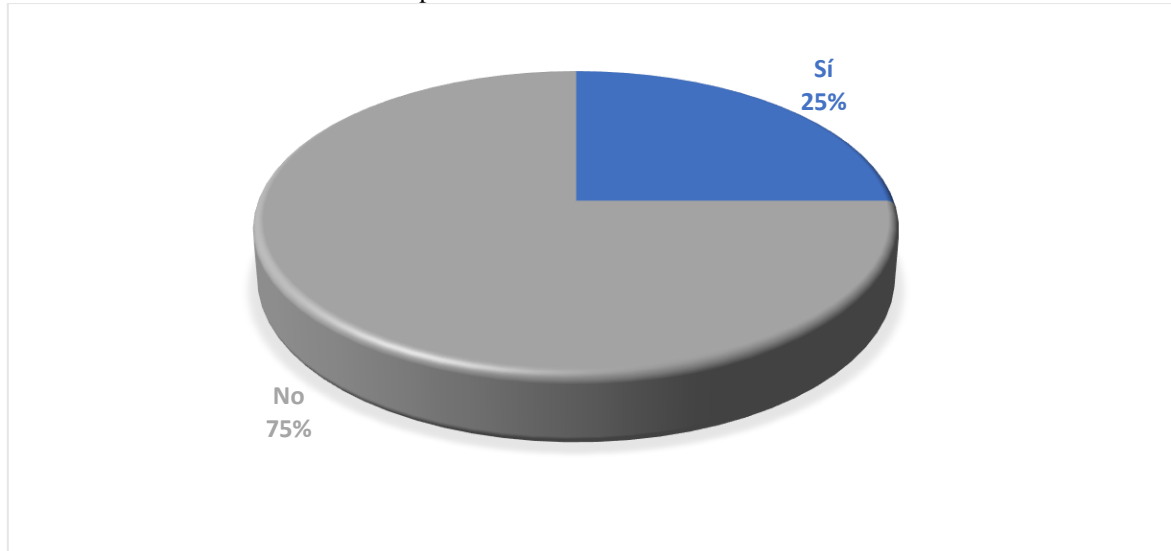
Tabla 9. Sentencias eficientes de despido ineficaz

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	SÍ	25	25%
	No	75	75%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 5. Sentencias eficientes de despido ineficaz



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Ante la posible defensa de procesos judiciales, de la figura jurídica del despido ineficaz contratados por mujeres que pueden haber sufrido la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral.

En este caso los abogados de la Provincia de Santa Elena, conforme al ejercicio profesional, habiendo presenciado diferentes procesos judiciales, frente a la sustanciación de los administradores de justicia recaen con el 75%, de que los jueces de las Unidades Judiciales en acciones por despido ineficaz no determinan la sanción competente, en protección de los derechos.

Para llegar a una conclusión de esta pregunta, es necesario el análisis ante lo que dan de manifiesto los jueces que proporcionaron información a través de las entrevistas y determinar el resultado en aspecto de las sentencias

5. ¿Bajo su apreciación, se cumple el plazo que tipifica la ley para el procedimiento de sustanciación de despido ineficaz?

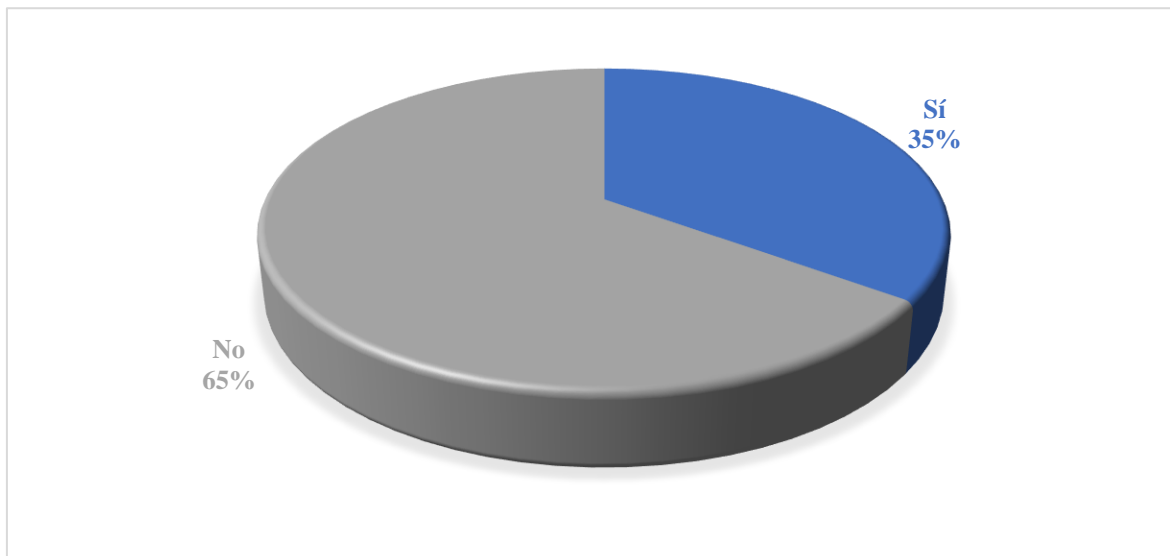
Tabla 10. Plazo para el procedimiento de sustanciación

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	SÍ	35	35%
	No	65	65%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 6. Plazo para el procedimiento de sustanciación



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

En la pregunta planteada del instrumento, se busca obtener la apreciación que tienen los abogados de la provincia de Santa Elena conforme al plazo que se establece debido al proceso de sustanciación que se lleva a cabo de acuerdo con la ley.

Debido a los resultados obtenidos se puede visualizar que un 65% ha respondido no, con relación a no estar de acuerdo con el plazo que determina la ley con respecto a dicho procedimiento, mientras que el 35 % de los abogados respondieron que sí, determinado que el plazo es considerado el adecuado para llegar ha dicho procedimiento.

De acuerdo con mi juicio de valor, considero que es un plazo ya establecido por la ley, al cual deben adecuarse, ya que como todo procedimiento tiene su respectivo tiempo para llevarse a cabo, claro está con la transparencia que no puede faltar.

6. ¿Considera Ud. que el tiempo y modo de citación, determinado en el artículo 195.2 del Código de Trabajo, es adecuado?

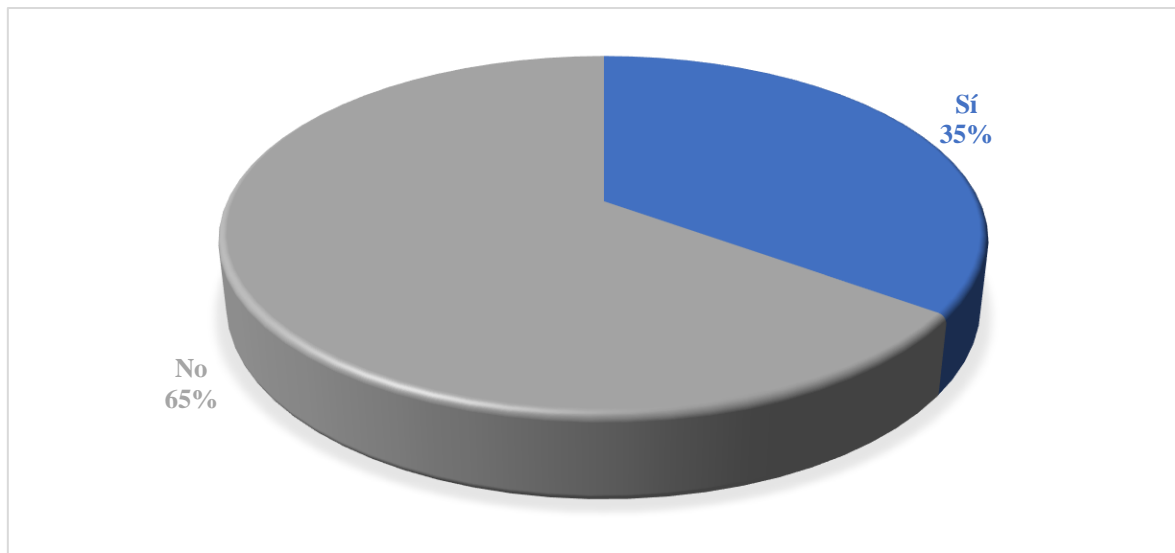
Tabla 11. Tiempo y modo de citación según el Art. 195.2 del Código de Trabajo

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	SÍ	35	35%
	No	65	65%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 7. Tiempo y modo de citación según el Art. 195.2 del Código de Trabajo



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

En la pregunta 6 dirigida hacia los abogados de la provincia de Santa Elena, se busca obtener la información considerando la pregunta planteada sobre el tiempo u plazo que es establecido mediante el articulado del código de trabajo en relación a las citaciones.

Conforme a los resultados obtenido un 65% ha respondido que no, de acuerdo a la inconformidad del plazo establecido por el artículo del Código de Trabajo en relación a las citaciones ya que el tiempo es poco, y un 35 % con el sí, respaldando la conformidad del plazo para las citaciones aplicables dentro de esta figura jurídica laboral.

Mediante las respuestas otorgadas a dicha interrogante donde mayormente se da de manifiesta el que no es adecuado el tiempo y modo de citación que se debe proporcionar ante el despido ineficaz, teniendo claro que ésta se aplica según el Código Orgánico General de Procesos.

7. ¿Cómo considera a las remuneraciones otorgadas por despido ineficaz, tipificadas en el artículo 195.3 del Código de Trabajo?

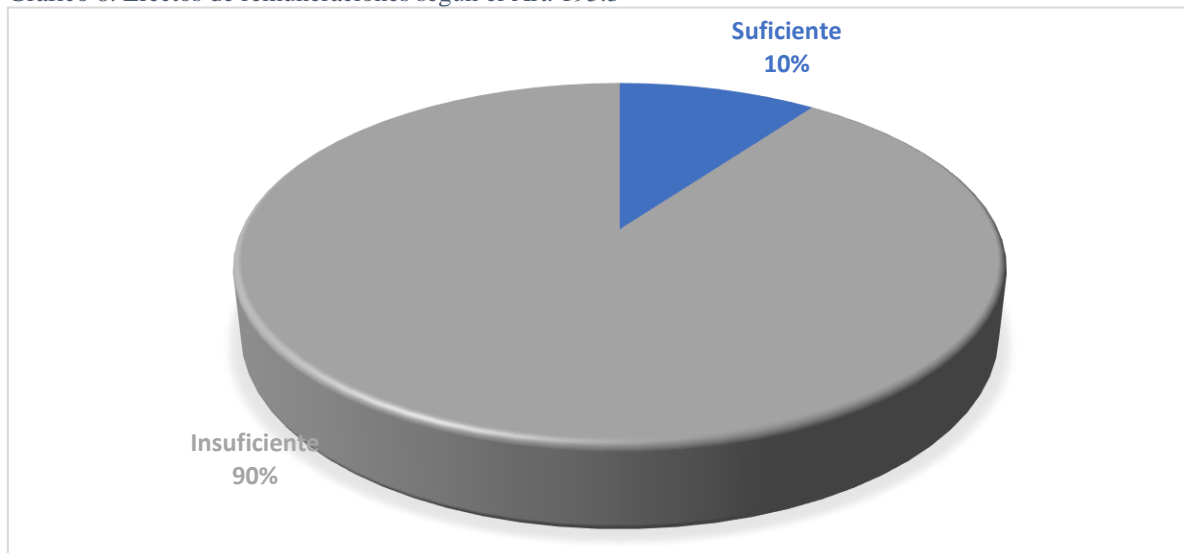
Tabla 12. Efectos de remuneraciones según el Art. 195.3

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Suficiente	10	10%
	Insuficiente	90	90%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 8. Efectos de remuneraciones según el Art. 195.3



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

En la pregunta 7 realizada hacia los abogados de la provincia de Santa Elena, se busca información relacionada a cómo se consideran las remuneraciones como resultado del despido ineficaz hacia las personas trabajadoras parte del grupo de atención prioritaria.

Como resultado de la pregunta establecida, existe un gran porcentaje como lo es el 90% respecto a considerar insuficiente las remuneraciones que este les otorga a las mujeres según su condición y un 10% que lo consideran suficiente de acuerdo con la remuneración como parte del despido ineficaz tipificadas en el Código de Trabajo.

Ante las respuestas determinadas en la presente pregunta en su mayoría se considera como insuficiente a los efectos que plantea el Código de Trabajo en su artículo 195.3, con respecto a las remuneraciones otorgadas posterior a la declaración de ineficacia del despido, por lo que se puede rescatar que es vinculante determinar otra remuneración.

8. ¿Considera que la mujer en estado de embarazo puede aprovecharse ante la figura jurídica de despido ineficaz para el cometimiento de actos ilícitos?

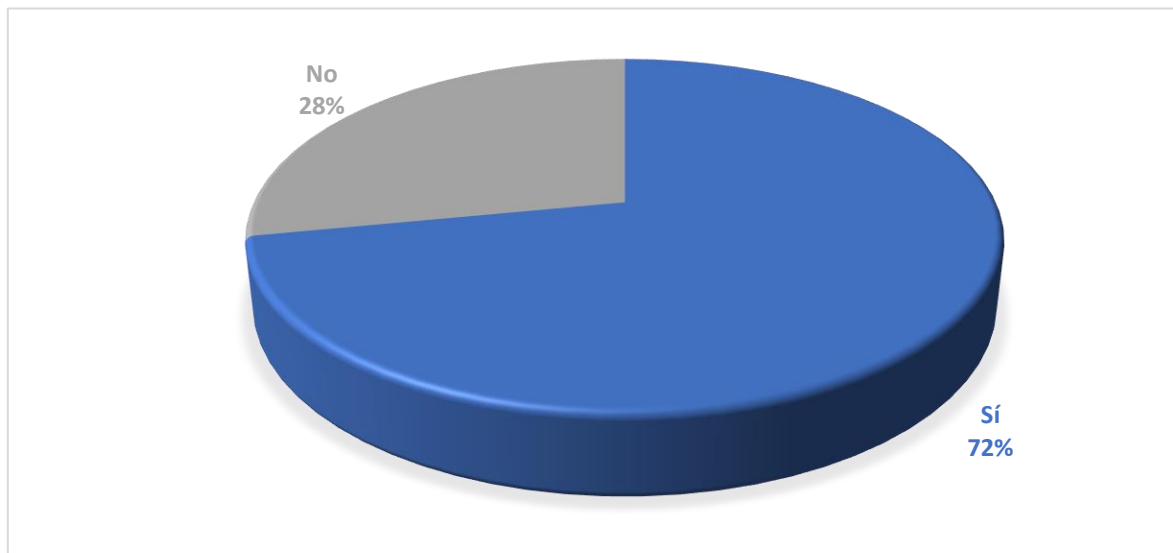
Tabla 13. Aprovecharse para el cometimiento de actos ilícitos

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	SÍ	55	55%
	No	45	45%
	TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

Gráfico 9. Aprovecharse del cometimiento de actos ilícitos



Fuente: Encuesta realizada a abogados de la Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

En la pregunta 8 dirigida hacia los abogados de la provincia de Santa Elena, se busca obtener información con su perspectiva de acuerdo a la figura del despido ineficaz sea circunstancia para que se las mujeres se aprovechen de su estado para la ejecución de diversos actos considerados ilícitos e ilegal.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos observar que un 72% de los abogados han mencionado que sí, debido a que la condición en la que se encuentran la mujer es decir el estado de gestación lo utilizan como excusa de los actos que realizan y un 28 % con el no ante lo planteado.

Es una pregunta con importancia relevante debido a que la comisión de actos que transgreden la ley, son recurrentes sin importar condición alguna es por eso que se podría llegar a considerar que ante la prohibición de despido a mujeres embarazadas y vinculantes a su condición según el Artículo 195.1 del Código de Trabajo, puedan tener provecho de ello.

4.1.2 Entrevista a Juez de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Unidad Judicial de la Provincia de Santa Elena

Nombre: Abogado Richard Gaviláñez Briones

Fecha: 09 de febrero de 2023

Hora: 15h30

1. ¿En qué medida los marcos normativos vigentes del Ecuador protegen los derechos de las mujeres en el ámbito laboral por la condición de gravidez?
2. ¿Con que recurrencia o frecuencia a declarado la ineficacia por la condición de embarazo o vinculado a ello?
3. ¿Considera Ud. que la figura jurídica del despido ineficaz se encuentra tipificada de forma clara para su aplicación?
4. El artículo 195.2 del Código de Trabajo, donde se menciona el procedimiento para la acción, acerca de la citación, que modalidad de citación determinadas en el COGEP es la aplicable?
5. ¿En caso de que el empleador alega el desconocimiento del embarazo de la mujer, que medidas legales establece?
6. El artículo 195.3 menciona los efectos, que se pagará las remuneraciones pendientes y en el caso de que la trabajadora decida no integrarse se le indemnizará. ¿Cree ud que adicionalmente se debe remunerar por la vulneración de su derecho a la producción y reproducción?

RESUMEN

El despido ineficaz, da protección a quienes están sujetas a doble vulnerabilidad o trato preferente, en ese grupo están los niños, niñas, adolescentes, mujeres embarazadas, adultas mayores, personas con discapacidad, se garantiza ya en la Constitución vigente del 2008,

que no se lo aplicaba de forma correcta por falta de reglamentos, por falta de política pública pero la figura en mención garantiza el derecho justamente a ese grupo vulnerable como son las mujeres embarazadas.

Junto a sentencias que ha emitido la Corte Constitucional, posee principios que exige que la sentencia se cumpla inmediatamente, garantizando el acceso laboral y el derecho a las mujeres embarazadas, se encuentra tipificado de forma clara dado que se posee un código sobreprotector.

Hace mención que las nuevas Reformas que quiere introducir el gobierno de turno son regresivas, son nocivas y perjudican lo que el Código de Trabajo ha recogido y protege y va en relación con la Constitución. El COGEP desde el Art. 53 propone las diferentes formas de citación, personal, citación por boletas, citación mediante los medios de comunicación, se cita por cualquiera de esas modalidades, conforme a las circunstancias propia a la que se encuentre, en este caso, la demandante frente a su empleador.

La Corte Constitucional, manifiesta que cuando el empleador desconozca o en este caso la trabajadora no haya comunicado, indica que eso no la exime de que se garantice, que se respete su relación laboral, a estas personas vulnerables que se encuentran justamente en estado de gravidez., desde ahí se deben activar justamente todos los mecanismos para garantizar el acceso laboral y se respeten los derechos de esta persona. Tanto el Código de Trabajo con la LOSEP modula y garantiza en qué tiempo debe justamente tener ese carácter excepcional y preferente

La norma ya indica que se la reconoce y debe justamente pagársele lo que dejó de percibir, las respectivas liquidaciones o por el tiempo de las vacaciones que no haya gozado también deben ser reconocidas en remuneración, se trata de una relación bilateral, es en este caso, la futura madre la que ya no quiere regresar, retomar el trabajo, aquí ya es cuestión de voluntad.

Manifiesta que si ya se le están reconociendo derechos, garantizando la integración laboral, remuneraciones dejadas de percibir, entonces sería incurrir en un abuso de derecho, al aumentar una indemnización por resarcir daños a su derecho productivo y reproductivo.

4.1.3 Entrevista a Juez de Civil de la Unidad Judicial de la Provincia de Santa Elena

Nombre: Abogada Sabrina Plúas

Fecha: 10 de febrero de 2023

Hora: 10h00 AM

1. ¿En qué medida los marcos normativos vigentes del Ecuador protegen los derechos de las mujeres en el ámbito laboral por la condición de gravidez?
2. ¿Con que recurrencia o frecuencia a declarado la ineficacia por la condición de embarazo o vinculado a ello?
3. ¿Considera Ud. que la figura jurídica del despido ineficaz se encuentra tipificada de forma clara para su aplicación?
4. El artículo 195.2 del Código de Trabajo, donde se menciona el procedimiento para la acción, acerca de la citación, que modalidad de citación determinadas en el COGEP es la aplicable?
5. ¿En caso de que el empleador alega el desconocimiento del embarazo de la mujer, que medidas legales establece?
6. El artículo 195.3 menciona los efectos, que se pagará las remuneraciones pendientes y en el caso de que la trabajadora decida no integrarse se le indemnizará. ¿Cree ud que adicionalmente se debe remunerar por la vulneración de su derecho a la producción y reproducción?

RESUMEN

Afirmativamente existe normativa tanto en el privado como en el ámbito público que protege esta condición de embarazo y también respecto a la lactancia. En el Código de Trabajo se prevé cuando una terminación de la relación laboral esté bajo esas condiciones que pueden recibir la declaratoria de despido ineficaz y en el caso de que no quiera integrarse recibirá indemnización, esta condición es aplicable en el mismo sentido para las servidoras públicas por la emisión de una sentencia de la Corte Constitucional.

En la Sala Judicial Civil de la provincia de Santa Elena normalmente, no es muy común tener acciones de despido ineficaz, sin embargo todas aquellas que han sido presentadas se han conseguido favorablemente.

Se encuentra tipificada de forma clara, ya la normativa prevé las condiciones en la cual puede acogerse la mujer en este estado y también le da una mayor celeridad a este tipo de proceso.

Con respecto a lo que refiere el artículo 195.2 del procedimiento, en razón de las citaciones, considera que absolutamente todas las modalidades que son previstas para cualquier acción judicial según la norma procesal que rige a toda la materia no penal, es proporcional dentro de la figura del despido ineficaz, sin embargo en la práctica para cortar el tiempo que se toma un citador, recurren a utilizar en vez del citador a el secretario para que este sea de la manera más rápida y efectiva.

En caso de que el empleador alegue el desconocimiento del embarazo, existen algunas medidas que pueden tomarse para verificar este punto y es por ejemplo la notoriedad dependiendo del estado de gestación, resultaría imposible que un empleador fundamente que una mujer de 5 meses de embarazo no está embarazada o que no fue notificado, no era necesario ni que le notifique porque es algo notorio, algo evidente. Hay otras medidas también como el simple hecho de haber conseguido permisos para atención médica por esta condición, justificaría que él ya tenía el conocimiento sea procesalmente, hay algunas situaciones que pueden validar si tuvo o no el conocimiento el empleador del Estado de gravidez de la trabajadora.

En relación si es adecuado la implementación de una nueva remuneración por la vulneración de su derecho a la reproducción y producción, considera que no, porque el único efecto que tiene esta normativa no guarda relación con la producción y la reproducción, en realidad lo que busca o el espíritu de esta norma es que una mujer en estado de gravidez, lo que busca es tutelar el derecho al trabajo que debe tener esta esta persona embarazada como cualquier otro ciudadano, entonces ir más allá de ese espíritu considero no apropiado, las indemnizaciones que han sido previstas en la norma son bastante adecuadas guardan una proporcionalidad para el efecto que fue creado porque si una mujer embarazada decide que, al momento de que se le declare la ineficacia del despido, no reintegrarse, puede ser indemnizada con un año de remuneraciones que considero un valor justo para atender su parto y posterior a los días de parto.

4.1.4 Entrevista a Procurador del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena.

Nombre: Abogado Becker Salinas

Fecha: 09 de febrero de 2023

- 1 ¿En la institución existe alguna limitación para la contratación de Servidoras Públicas?
- 2 ¿Se garantiza a la servidora pública el derecho a tener libertad reproductiva?
- 3 Dentro de la institución existe algún reglamento interno. De existir, ¿considera la protección especial para la mujer embarazada, o asociado a su condición de gestación o maternidad?
- 4 ¿Como considera ud, la figura del despido ineficaz que da protección especial a la mujer embarazada?
- 5 ¿La institución ha enfrentado legalmente por razones de la declaración de despido ineficaz de una servidora pública?
- 6 Considera justos los efectos que determina el Código de Trabajo en el art. 195.3, ante la declaratoria de ineficacia?

RESUMEN

En el GADS del cantón Santa Elena, no se acoge a ninguna limitación, respecto la contratación de las mujeres, es decir si se refiere a que esté embarazada o no lo esté, es un tema que no se puede limitar e inclusive se da contratación a mujeres en estado de gestación. Teniendo el gozo de su derecho a la reproducción alegando que la institución es garantista de los derechos que estipulan en la Constitución, gozando del privilegio del derecho al trabajo, respetando lo que establece el artículo 58 de la LOSEP. Constando también en la reglamentación interna su protección por su condición, determinando que en el desarrollo de sus labores no sean acciones que complique su estado, otorgándole tareas acordes para su ejecución protegiendo el derecho a la vida. La institución consta ya con un proceso de despido ineficaz, pese a que cuando fue separada de sus funciones, no existía notoriedad del embarazo y dentro de la institución desconocían el estado, procedió a la justicia para su declaración de ineficacia, el que hasta la actualidad goza del derecho al trabajo dentro de la institución. El despido ineficaz, es muy importante porque existían abusos hacia la mujer despidiéndola por su condición de embarazo, el empleador consideraba como una carga a la mujer embarazada, pero a la actualidad se debe proteger los derechos que consagra la ley.

4.2 Verificación de la Idea a Defender

La idea a defender de la presente investigación, reposaba en que la mujer embarazada posee protección especial desde la Constitución, teniendo reinserción en el ámbito laboral garantizando su derecho reproductivo y productivo, teniendo la prohibición de despido cuando se encuentre en estado de gravidez o en periodo de lactancia, que tiene progresividad hasta el periodo del permiso sin remuneración, denominándolo como despido ineficaz, considerando una nueva remuneración en caso de que se produzca un despido como reparadora de daños integrales a su derecho a la reproducción.

A través del Estudio desde las fuentes bibliográficas y aplicación de los instrumentos para la investigación exploratoria, aplicada a los entes que se encuentra inmersos de esta figura jurídica, recae en contrariedad entre los administradores de justicia y los abogados, en cuanto a la remuneración planteada por los jueces, lo consideran como abuso de derecho, debido a que la mujer sobrepasa los límites de un derecho ya garantizado y no puede extralimitarse del mismo, a diferencia que los abogados creen que las remuneraciones estipuladas en el Artículo 195.3 del Código de Trabajo son insuficientes.

Consecuente a lo manifestado de la información accedida, evidentemente puede recaer en un abuso del derecho, al exigir valor adicional de las remuneraciones ya concedidas mediante la figura jurídica del despido ineficaz, en concordancia que la mujer puede seguir laborando para gozar del derecho del buen vivir, proporcionando lo vital y necesario para el nuevo ser, pese a que mediante estadísticas se palpa que aún no existe la oportunidad igualitaria para acceder a un trabajo manifestado así en Estadísticas Nacionales que del año en estudio el hombre tenía un porcentaje mayor al de la mujer con empleo remunerado. En efecto, de no existir la prohibición de despido a la mujer en estado de gestación y maternidad, se reflejará en estadísticas un mayor porcentaje de la mujer con desempleo. Rescatando también de esta investigación el derecho al Seguro Social, que es el ente rector de los beneficios, que otorga beneficios de salud y económicos, indispensables que la mujer en estado de gravidez pueda gozar de aquello, precautelando su derecho a la salud y la vida.

El despido ineficaz, en concordancia con los abogados, es necesario que se tipifique el tiempo para su notificación de parte de la trabajadora a su empleador de su estado y el desarrollo de la forma de citación según el COGEP, que debe ser aplicada, dado que ante la investigación se conoció que esta acción la genera el secretario, porque de proceder mediante el citador se vulneraría el principio de economía procesal y celeridad.

CONCLUSIONES

Con respecto al trabajo elaborado con un tema de suma importancia como lo es el despido ineficaz establecido en el código de trabajo Art.195.1 dirigido a una de las personas del grupo de atención especial, en este caso la mujer embarazada o madre gestante y en el periodo de lactancia, claro está tienen derechos que son garantizados por el estado y establecido en nuestra Carta Magna, Código de Trabajo y otros reglamentos.

- El despido ineficaz tuvo lugar en Ecuador a través de una lucha constante por el reconocimiento de derechos por las mujeres, se garantiza derechos conforme a considerar a la mujer en estado de gravidez y en periodo de lactancia, como grupo de protección especial, ante la condición temporal porque, esta acción genera su tiempo determinado, en apreciación de los marcos jurídicos que abarcan aquello, se han implementado reformas oportunas, desde cierto punto de vista, esta figura con solo su existencia en la ley haciendo válido su principio rector de estabilidad laboral o inamovilidad , disminuye los casos de que el empleador acceda al despido de la mujer según las condición que requiere esta figura, es desde donde se evidencia el cumplimiento de los derechos laborales que posee la mujer.
- El derecho a la Seguridad Social es sin duda un derecho efectivo y oportuno cuando la mujer está en periodo de embarazo o asociado a su condición, de ser el caso que se despida a la mujer en estos contextos, se vulneraría derechos a la vida el mismo que sujeta los demás derechos, es importante que la mujer conserve su desarrollo laboral, para poder tener acceso a los beneficios médicos, económicos, entre otros que se otorga por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Las remuneraciones, se mociona a que se implemente debido a la vulneración de derecho a la reproducción, para la subsistencia del menor, mediante la recolección de datos que se desarrolló dentro de la investigación y conforme a las remuneraciones, ante la declaración del despido ineficaz se mencionó que lo tipificado y considerado es suficiente debido a que el embarazo y el periodo posterior a ello, no son condiciones producidas por alguna enfermedad que dificulte cumplir con labores de forma permanente, debido a que el fin del despido ineficaz sobre todo es protector de derecho al trabajo, es decir que al momento que el juez emita la sentencia del reintegro, lo más oportuno es acceder a continuar laborando.
- Ante la declaración del despido ineficaz por parte del administrador de Justicia y sus efectos, según los datos recolectados antes las fuentes inherentes de este tema, como

son los jueces se da sentencia pertinente sujeto a la protección de derechos tutelados por la figura del despido ineficaz, en concordancia con las sentencia que ha emitido la Corte Constitucional, se da de manifiesto que la ley es clara para su aplicabilidad, existiendo contrariedad con los profesionales en ejercicio del derecho los mismos que un 60% declara, que la legislación es incompleta.

RECOMENDACIONES

Antes de concluir, proponemos recomendaciones conforme a los resultados evidenciados y las conclusiones manifestadas, que generó el presente estudio de investigación

- Realizar políticas públicas para que la mujer pueda ostentar su derecho al trabajo, el cual se reconoce como derecho constitucional, sin que exista limitaciones o discriminaciones por sexo, consecuentemente garantizar la protección de los derechos que atribuye el despido ineficaz, promoviendo el principio de estabilidad laboral cuando se encuentre en periodo de gestación y maternidad, tutelando el derecho de reproducción y producción.
- Efectuar los derechos y deberes de la Seguridad Social, las mismas que deben garantizar de forma prioritaria sus beneficios a la mujer que se encuentra en estado de embarazo y periodo de maternidad, protegiendo derechos inherentes del ser humano, implementando las prestaciones que extiende la seguridad social, tipificadas en las legislaciones pertinentes.
- Realizar un estudio legal, para determinar la pertinencia de implementar remuneración, para que cumpla con beneficio de reparación integral por la vulneración del derecho a la producción y reproducción, a razón de que se considera, según la información recaudada, improcedente, dado que la figura del despido ineficaz, tiene efectos remunerativos adecuados y suficientes para la subsistencia temporal, que de proceder puede incidir en abuso del derecho.
- Evaluar el insumo legal, que regula el despido ineficaz de la mujer embarazada y de aquella que se encuentra en periodo de lactancia, en relación con las sentencias que ha emitido la Corte Constitucional, por determinadas situaciones que en la ley del ámbito promueve, en verificación de que las disposiciones legales no den lugar a dudas en su aplicación, considerando necesario se estime un plazo para que la trabajadora notifique al empleador su estado cuando no sea notorio y sea sujeto de vulneración del derecho al trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1 Acumulación Indevida de Acciones por Despido Ineficaz. (2021). En Corte Nacional (Resolución No. 05-2021). <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2021/2021-05-Acumulacion-indevida-acciones-despido-ineficaz.pdf>
- 2 Andres, L. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar. *Revista de Estudios Jurídicos*, 4(2). <https://calamo.ec/download/49>
- 3 Álvarez, P. (2018). Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – Chimborazo Rendición de Cuentas 2017. En Ministerio del trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/INFORME-GRUPOS-PRIORITARIOS.pdf?x42051>
- 4 Arias, M. L., & Armijos, G. L. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina*, 5(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
- 5 Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (6.a ed.). Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- 6 Argudo, L. E., González, M. G., & Tamayp, F. M. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(2), 429–447. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435334>
- 7 Armengol, C. M. V. (2009). La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades. *Redalyc.org*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222963002>
- 8 Arteaga, A. J. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad. *Revista San Gregorio Especial de derecho*, 38–45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841001>
- 9 Cabezas, E. D., Andrade, D., & Torres, J. (2019). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- 10 Castillo, C., & Reyes, B. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación*. INCYT.
- 11 Castañeda, A., & Tiraboschi, M. (2012). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. *Revista Internacional Y Comparada De Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/530

- 12 Convenio sobre la Protección de la Maternidad. (2000). En Organización Internacional del Trabajo (N.o 183). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO
- 13 CÓDIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- 14 Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- 15 Diagnóstico situacional: Derecho al Cuidado, Mujeres Embarazadas y en Periodo de Lactancia. (2022). En Ministerio de Inclusión Económica y Social. https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2022/02/diagnostico_situacional02802130016433246080430115001643640610.pdf
- 16 Fernández, V. (2003). Texto guía del derecho del trabajo. Facultad de ciencia sociales y política. Universidad de Guayaquil.
- 17 Hernández Herrera, J. y Juárez Suárez, C. A. (2015). Derecho laboral y la administración de recursos humanos (2a. ed.). México D. F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upse/40379?page=44>.
- 18 Grisolia, J. A. (2011). Manual de derecho laboral (7.a ed.). Buenos Aires [Argentina] : AbeledoPerrot S.A. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>
- 19 Hechos Concretos sobre la Seguridad Social. (2003). En Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- 20 INEC. (2021). Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Anual. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Anual-2021/Anual_2021_Mercado%20Laboral%20y%20Pobreza%20v1.pdf
- 21 Justificación del Proyecto de Resolución del Pleno de la Corte Nacional de Justicia que Permite Declarar de Oficio la Caducidad de las Acciones por Despido Ineficaz. (2016). En Corte Nacional (Resolución No. 05-2016). <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2016a/16-05%20Caducidad%20de%20la%20accion%20de%20despido%20ineficaz.pdf>
- 22 López, D. F.(2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de

- atención prioritario. Revista Sociedad & Tecnología, 4(S2), 654-666. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.176>
- 23 Machado-López, L., Cedeño-Floril, M., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(1), 14-24.
- 24 Masabanda, G. I., Toscano, Suárez, & Pérez. (2019). La igualdad de género en el derecho al trabajo, en función al cargo y a las retribuciones económicas. Revista Científica FIPCAEC, 4(4). <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/139>
- 25 Méndez, C. E. (2006). Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis de ciencias empresariales (4A ed.). LIMUSA.
- 26 Montero Bonilla, H., Romero Carrera, E., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. Sociedad & Tecnología, 5(S1), 223-236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- 27 NEVES MUJICA, J. Introducción al Derecho del trabajo. ed. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013. 191 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/upse/79319?page=89>.
- 28 No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad. (2011). En Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_220027/lang-es/index.htm
- 29 Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23a ed.)
- 30 Reimberto, C. (2008). Derechos de las Mujeres en la Nueva Constitución. Consejo Nacional de las Mujeres. <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4306>
- 31 Reyes, B. (2021). Protocolo para Desarrollo de la Unidad de Integración Curricular de la Carrera de Derecho. UPSE
- 32 Revista Internacional de La Protección Social, 6(1). <https://doi.org/10.12795/e-rips.2021.i01.13>
- 33 Ruiz, R. (2007). El Método Científico y sus Etapas. <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- 34 Sánchez Vera, M. (2021). La Afiliación al Seguro Social Ecuatoriano como una Obligación de los Empleadores: Hacia un Pleno Derecho a la Seguridad Social. E-
- 35 SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A. Las transformaciones del derecho del trabajo. ed. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM, 2006. 211 p. Disponible en:

<https://elibro.net/es/ereader/upse/74545?page=27>

- 36 Subía, K. E. M., & Lascano, A. M. P. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&tlng=es.

ANEXOS



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CURRICULAR: DESPIDO INEFICAZ DE LA
MUJER DURANTE Y DESPUES DEL EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021.



Investigadoras: Mariana De La Cruz Suárez – Génesis Rodríguez Coral

Objetivo: Conocer la perspectiva de los profesionales en ejercicio del derecho, de la figura que tipifica el Código de Trabajo y leyes conexas, como es el despido ineficaz, que protege a grupos vulnerables considerado en norma Constitucional, siendo en esta investigación conforme a la mujer durante el embarazo y posterior a ello en su periodo de maternidad.

Instrucción: Me permito dirigirme a usted con el objetivo de adquirir información que contribuirá al desarrollo de la investigación, de tal manera que efectuando la presente puedo alcanzar conclusiones acerca del despido ineficaz, en protección de la mujer según su condición. Sirvase a leer detenidamente cada pregunta y seleccione una de las opciones para su respuesta de las siguientes:

1. ¿Las normativas vigentes en el Estado Ecuatoriano, protegen y garantizan derechos a la mujer en estado de embarazo y en periodo de maternidad?
SI NO
2. ¿Como considera Ud. la legislación conforme al despido ineficaz en el Código de Trabajo y normativas vinculantes?
Claras Ambigua Incompleto
3. ¿Debe considerarse una obligación legal, determinando el tiempo que la servidora puede comunicar a su superior el estado de gestación?
SI NO
4. Considera que los administradores de justicia emiten sentencias eficaces ante la figura jurídica de despido ineficaz
SI NO
5. ¿Bajo su apreciación, se cumple el plazo que tipifica la ley para el procedimiento de sustanciación de despido ineficaz?
SI NO
6. Considera Ud. que el tiempo y modo de citación, determinado en el artículo 195.2 del Código de Trabajo, es adecuado?
SI NO
7. ¿Como considera a las remuneraciones otorgadas, a la mujer en estado de gravidez o periodo de maternidad ante la declaración de despido ineficaz ?
Insuficiente Suficiente
8. ¿Considera que la mujer en estado de embarazo puede aprovecharse ante la figura jurídica de despido ineficaz para el cometimiento de actos ilícitos?
SI NO TAL VEZ

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2 Entrevista realizadas a los jueces de la Unida Judicial Provincia Santa Elena



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO



Investigadoras: Mariana De La Cruz Suárez – Génesis Rodríguez Coral

TÍTULO: DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUES DEL EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021.

OBJETIVO: Conocer la perspectiva del administrador de justicia, dado que es quien tiene la facultad de declarar la figura que tipifica el Código de Trabajo y leyes conexas, ante el despido ineficaz, que protege a grupos vulnerables, siendo en esta investigación conforme a la mujer durante el embarazo y posterior a ello en su periodo de maternidad.

ENTREVISTA REALIZADA A JUECES COMPETENTE DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Sírvase a responder las siguientes preguntas:

1. ¿ En qué medida los marcos normativos vigentes del Ecuador protegen los derechos de las mujeres en el ámbito laboral por la condición de gravidez??
2. ¿Con que recurrencia o frecuencia a declarado la ineficacia por la condición de embarazo o vinculado a ello?
3. ¿Considera ud. que la figura jurídica del despido ineficaz se encuentra tipificada de forma clara para su aplicación?
4. El artículo 195.2 del Código de Trabajo, donde se menciona el procedimiento para la acción, acerca de la citación, que modalidad de citación determinadas en el COGEP es la aplicable?
5. ¿En caso de que el empleador alega el desconocimiento del embarazo de la mujer, que medidas legales establece?
6. El artículo 195.3 menciona los efectos, que se pagará las remuneraciones pendientes y en el caso de que la trabajadora decida no integrarse se le indemnizará. ¿Cree ud. que adicionalmente se debe remunerar por la vulneración de su derecho a la producción y reproducción?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO



Investigadoras: Mariana De La Cruz Suárez – Génesis Rodríguez Coral

TÍTULO: DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER DURANTE Y DESPUÉS DEL EMBARAZO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTON SANTA ELENA, AÑO 2021.

OBJETIVO: Conocer de qué manera se desarrolla y garantiza el derecho a las mujeres en el ámbito productivo y reproductivo, en el GADS Santa Elena, enfatizando al despido intempestivo que se tipifica en el Código de Trabajo y leyes conexas

**ENTREVISTA A PROCURADOR DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO CANTÓN SANTA ELENA**

1. ¿En la institución existe alguna limitación para la contratación de Servidoras Públicas?
2. ¿Se garantiza a la servidora pública el derecho a tener libertad reproductiva?
3. Dentro de la institución existe algún reglamento interno. De existir, ¿considera la protección especial para la mujer embarazada, o asociado a su condición de gestación o maternidad?
4. ¿Como considera Ud. la figura del despido ineficaz que da protección especial a la mujer embarazada?
5. ¿La institución ha enfrentado legalmente por razones de la declaración de despido ineficaz de una servidora pública?
6. Considera justos los efectos que determina el Código de Trabajo en el art. 195.3, ante la declaratoria de ineficacia?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4 Fotografía con el Ab. Carlos Alcívar, Director del Colegio de Abogados



Anexo 5 Fotografía con Jueza de la Unidad Judicial Civil



Anexo 6 Fotografía con Procurador del GADS Cantón Santa Elena

