

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Despido ineficaz en mujeres embarazadas o asociado a su condición
de maternidad**

AUTORA:

AJILA PERALTA, ROSALBA DAYANA

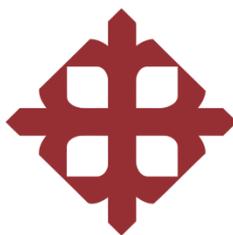
**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

BENAVIDES VERDESOTO, RICKY JACK

Guayaquil, Ecuador

13 de octubre del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Ajila Peralta Rosalba Dayana**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

REVISOR

f. _____

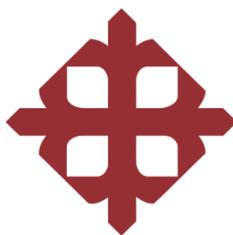
Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Abg. Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 13 días del mes de octubre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **AJILA PERALTA, ROSALBA DAYANA**

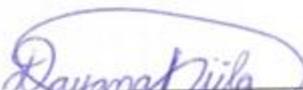
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Despido ineficaz en mujeres embarazadas o asociado a su condición de maternidad**, previo a la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días del mes de octubre del año 2021

LA AUTORA:

f. 
Ajila Peralta, Rosalba Dayana



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **AJILA PERALTA, ROSALBA DAYANA**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Despido ineficaz en mujeres embarazadas o asociado a su condición de maternidad**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de octubre del año 2021

LA AUTORA:

f. 
Ajila Peralta, Rosalba Dayana

Reporte de URKUND

The screenshot shows the URKUND interface. On the left, document details are listed: 'Documento: TESIS ROSALBA DAYANA AJILA PERALTA.docx (D114894732)', 'Presentado: 2021-10-11 10:12 (-05:00)', 'Presentado por: rosalba.ajila@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.urkund.com', and 'Mensaje: TESIS ROSALBA DAYANA AJILA PERALTA ANALISIS URKUND. A link to 'Mostrar el mensaje completo' is provided. Below this, a yellow box highlights the text: '2% de estas 11 páginas, se componen de texto presente en 4 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) panel is open, showing a table with columns 'Categoría' and 'Enlace/nombre de archivo'. The table lists three sources: a PDF from the UISEK repository, a document named 'TESIS SEBASTIAN CHAVEZ.docx', and another PDF from the Sangregorio repository. A fourth source, 'TESIS FINAL (4).docx', is listed under 'Fuentes alternativas'. The interface also includes a search bar at the top right and a navigation bar at the bottom.

f. _____

Ab. Reynoso Gaute Maritza Ginette

COORDINADOR DE UNIDAD DE TITULACIÓN

LA AUTORA:

f. 
Ajila Peralta, Rosalba Dayana

Agradecimiento

A Dios por brindarme sabiduría, a mis padres Marco Antonio Ajila Cruz y Mirian Peralta Salvatierra, porque gracias a sus enseñanzas y ejemplo a seguir han inculcado en mí valores, por su amor y apoyo incondicional en todo este proceso académico.

A mis hermanos Susan, Kevin y Sucon Ajila Peralta, por disfrutar y celebrar mis triunfos como propios.

A mis abuelos Yolanda Salvatierra y Roberto Peralta por estar siempre pendientes, motivarme y sentirse orgullosos de que su nieta es una profesional.

A Jonathan Andrés Alvarado Estrada, por el amor infinito que me brinda día a día, por acompañarme en esta maravillosa etapa y por estar siempre en los buenos y duros momentos.

DEDICATORIA

A mi padre Marco Antonio Ajila Cruz y Mirian Peralta Salvatierra, por la confianza depositada en mí, por el cariño y amor infinito, probablemente no me alcanzará la vida para retribuir cada esfuerzo realizado para cumplir esta meta.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Zavala Egas, Leopoldo Xavier, Dr.

DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

f. _____

Reynoso Gaute, Maritza Ginette Abg.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Perez Puig-Mir Nuria, Dra.

OPONENTE

Contenido

Resumen	X
Abstract	XI
Introducción	2
CAPITULO I.....	3
1. La estabilidad laboral	3
2. Discriminación	3
3. La mujer y el derecho laboral.....	4
CAPITULO II	5
1. El despido ineficaz.....	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Concepto de despido ineficaz	6
1.3 Finalidad de la figura despido ineficaz	6
1.4 Despido ineficaz en mujeres embarazadas.....	7
1.5 Aplicación del despido ineficaz en el Ecuador.....	9
1.6 Algunos casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas.....	10
Conclusiones	13
Recomendaciones	15
Bibliografía	17

Resumen

La figura jurídica “despido ineficaz” tiene por objeto brindar una protección especial a los derechos laborales, como por ejemplo la protección especial al derecho de “la estabilidad laboral”, esta figura, se enfoca específicamente en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o asociado a su condición de maternidad y a los dirigentes sindicales. Es preciso señalar que, la maternidad tiene sus fundamentos en los acuerdos internacionales, constitución de la república del Ecuador, entre otros cuerpos legales. No obstante, la figura jurídica “despido ineficaz”, aparece en el año 2015 gracias a la Ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, a fin de poner un alto a los abusos, arbitrariedades y vulneraciones de derechos que realizaba el empleador en contra del trabajador. Este trabajo de investigación tiene como finalidad realizar un análisis jurídico de la figura, incluyendo el análisis de su aplicación, “despido ineficaz” se sigue por procedimiento sumario, establecido en el Código orgánico general de procesos, pero a su vez se debe seguir el procedimiento establecido en la reforma. En base a su aplicación surge la interrogante si esta figura realmente beneficia o no al trabajador(a). En este sentido, se pretende demostrar que a pesar de la inclusión de la figura “despido ineficaz”, que cabe destacar, ha representado un grandioso avance en la legislación ecuatoriana, sin embargo, en su aplicación no resulta del todo eficaz ya que la norma presenta ciertas inconsistencias que se irán verificando en el desarrollo del presente trabajo.

Palabras clave: estabilidad laboral, despido, protección, discriminación, mujer embarazada, grupos vulnerables, derechos laborales,

Abstract

The legal figure "ineffective dismissal" is intended to provide special protection to labor rights, such as special protection to the right of "labor stability", this figure focuses specifically on the protection of labor rights of pregnant women or associated with their maternity status and union leaders. It should be noted that maternity is based on international agreements, the Constitution of the Republic of Ecuador, among other legal bodies. However, the legal figure "ineffective dismissal", appears in 2015 thanks to the Law for labor justice and recognition of work at home, in order to put a stop to the abuses, arbitrariness and violations of rights that the employer made against the worker. The purpose of this research work is to carry out a legal analysis of the figure, including the analysis of its application, "ineffective dismissal" is followed by summary procedure, established in the General Organic Code of Processes, but at the same time the procedure established in the reform must be followed. Based on its application, the question arises as to whether or not this figure really benefits the worker. In this sense, it is intended to demonstrate that despite the inclusion of the figure "ineffective dismissal", which has represented a great advance in the Ecuadorian legislation, however, in its application it is not entirely effective since the norm presents certain inconsistencies that will be verified in the development of this work.

Key words: labor stability, dismissal, protection, discrimination, pregnant women, vulnerable groups, labor rights.

Introducción

El despido ineficaz, es una figura del derecho laboral que ha generado gran impacto en la legislación ecuatoriana. Esta figura tiene como antecedentes el despido injustificado, así lo señalan diversos doctrinarios, sin embargo a diferencia del despido injustificado, la institución del despido ineficaz ofrece especial protección a los derechos de dos grupos vulnerables, entre ellos la mujer embarazada o asociado a su condición de maternidad y a los dirigentes sindicales.

En la presente investigación se hará énfasis en el primer grupo señalado, ya que en la práctica es el grupo que más se encuentra expuesto a diversas arbitrariedades.

Esta investigación también se enfoca en el análisis de la institución “despido eficaz”, en el primer capítulo, se analizarán conceptos ligados a la institución para poder comprender el tema, tales como, estabilidad laboral (ya que es la esencia del despido ineficaz); discriminación, un tema que se ha ido superando poco a poco alrededor de la historia pero que no obstante sigue presente; la mujer y el derecho laboral, en este fragmento se relata un poco la ardua lucha que ha tenido la mujer para la consecución de sus derechos en todos los ámbitos alrededor de la historia.

En el segundo capítulo se analizará la institución como tal, esto es: su definición; la finalidad de la institución, que es impedir que se cometan arbitrariedades y tutelar los derechos de los más vulnerables; el despido ineficaz en mujeres embarazadas, explicando la institución como tal; la aplicación de esta institución de conformidad con los artículos 195.2 del Código de trabajo y las demás disposiciones del código orgánico general de procesos, tomando en consideración que este proceso es sumarísimo, adicionalmente, a fin de conocer cómo funciona esta figura en la práctica, se analizará si efectivamente constituye un beneficio a los derechos de estos grupos vulnerables o a su vez, un perjuicio.

Este análisis se hará posible gracias a los procesos judiciales que se citarán a lo largo de la investigación. Finalmente, las diversas conclusiones y recomendaciones, que implican diversas soluciones al problema jurídico existente.

CAPITULO I

1. La estabilidad laboral

Para la elaboración de la presente investigación, es preciso resaltar las opiniones de diversos juristas respecto a la estabilidad laboral a fin de analizar y profundizar el estudio de este derecho.

Según el jurista Mario Deveali, la estabilidad laboral es “el derecho del trabajador a conservar su puesto de empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes, a no ser por alguna causa taxativamente determinada” (Deveali, 1983)

En el mismo sentido, la escritora Ermida Uniarte, señala textualmente que:

“La protección del empleo y la permanencia de éste ofrecen al trabajador una seguridad para su porvenir; en este sentido, la estabilidad del empleo consiste en ciertos principios del derecho del trabajo, “la justicia social, la protección y la continuidad” (Uniarte, 1999)

Conforme a lo establecido por los diversos autores, la estabilidad laboral es un derecho que cada empleado (a) obtiene desde el instante en que empieza a prestar sus servicios lícitos y personales. La estabilidad laboral sin duda alguna, también le ofrece protección a la familia del trabajador, ya que le brinda permanencia y continuidad en su lugar de trabajo, a fin de que no exista incertidumbre de perder el empleo.

2. Discriminación

Se entiende por discriminación:

“Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros” (Cabanellas, 2005).

Discriminar implica excluir, o a su vez tener ciertos prejuicios hacia determinadas personas o grupos sociales por diversos factores.

Cabe recalcar que, para efectos jurídicos, la discriminación surge cuando hay una conducta por parte de determinada persona o grupo de personas que demuestren distinción, exclusión o restricción, hacia otra persona o grupo de personas, ya sea por su raza, sexo, religión, costumbres, discapacidad, edad, etc. y que tenga como consecuencia el impedimento del ejercicio de algún derecho.

3. La mujer y el derecho laboral

A lo largo de la historia se han logrado grandes avances respecto a la discriminación hacia la mujer en diversos ámbitos, especialmente en el ámbito laboral, y no sólo hacia la mujer sino también a otros grupos vulnerables como adultos mayores, personas con capacidades especiales, etc.

Por lo cual, el Estado tiene el deber y la obligación de garantizar los derechos de todos los ecuatorianos y velar por el efectivo cumplimiento de los mismos.

Para la consecución de este objetivo, además de estar consagrados en la Constitución de la República del Ecuador los derechos de las mujeres en estado de gestación, quienes por su condición siempre han sido objeto de discriminación por parte de su patrono, se elaboró una reforma en la ley que tiene como finalidad dotar de estabilidad laboral a este grupo vulnerable.

Es decir, la mujer en estado de gestación o de acuerdo su condición de maternidad, tiene derecho a diversos beneficios en el ámbito laboral, la finalidad es precautelar la vida de la mujer y a su vez el desarrollo de la vida que lleva consigo. Lo que implica un gran avance en la normativa ecuatoriana.

CAPITULO II

1. El despido ineficaz

1.1 Antecedentes

En el año 2016, la autora Quezada Guzmán Jéssica Alexandra, publica su tesis denominada “El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana”, dicha investigación busca:

... analizar la nueva normativa que regula lo correspondiente a los despidos generados a ciertos grupos considerados vulnerables, que día a día luchan para que sus derechos sean respetados y reconocidos, ya que con la Constitución de la República se han generado muchos logros en cuanto a los derechos exigidos por los trabajadores, sin embargo, no ha cesado la arbitrariedad por parte de los empleadores, que sin justa causa, de un día para otro los empleados son despedidos de sus puestos de trabajo. (Quezada, 2016, pág. 2)

Con lo expuesto por la autora, se puede evidenciar que aunque los tratados internacionales, la Constitución, el Código de trabajo y otras leyes amparen los derechos laborales, sigue existiendo violación a los derechos de los trabajadores en general, y por supuesto la transgresión de derechos de los grupos vulnerables.

Por otro lado, el autor Mena Peralta Marco Rodrigo, en el año 2015 publicó su tesis denominada “La estabilidad laboral en el periodo de lactancia” en la que señala lo siguiente:

En el año 2016, la autora Pulla Buele María Augusta publicó su tesis denominada “El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana”, en la que argumenta:

... La incorporación del despido ineficaz en la legislación ecuatoriana tiene como antecedente al despido injustificado, que fue incluido en nuestra legislación por el Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos del 17 de noviembre de 1988), en que los Estados partes, incluyendo nuestro país, tienen la obligación de garantizar el goce del derecho al trabajo de todas las personas, y especialmente garantizar el literal d) del Art. 7 de dicho protocolo... (Pulla, 2016)

En este caso, la autora indica que el despido injustificado es el antecedente del despido ineficaz, el Estado ecuatoriano tiene el deber y la obligación de garantizar el goce de los derechos laborales de todos los ecuatorianos, principalmente el principio de estabilidad laboral consagrado en la carta magna, en caso de que el despido sea injustificado el trabajador tiene todo el derecho a recibir una indemnización.

1.2 Concepto de despido ineficaz

Como punto de partida, se debe conceptualizar el término despido ineficaz, por lo expuesto es menester hacer referencia a diversos términos que van ligados al tema.

En primer lugar, el término despido, entendiéndose el despido como “la interrupción de la relación laboral por decisión del empleador” (Alles, 2011). Es decir, el patrono de forma unilateral decide culminar con la relación laboral. Por otro lado, el Diccionario jurídico elemental de Cabanellas define al despido de la siguiente forma:

“En derecho laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (Cabanellas, 2005).

De lo expuesto se puede deducir que el despido implica la disolución de la relación entre patrono y empleado, en segundo lugar que esta ruptura es unilateral, es decir que existe arbitrariedad, en virtud de que la persona que decide culminarla es el empleador sin la voluntad del empleado(a). Una vez conceptualizada la palabra despido, es preciso hacer énfasis en la figura que se estudiará en la presente investigación, el despido ineficaz.

Según el artículo 195.1 del Código del Trabajo (2005) se entiende por despido ineficaz:

Art 195.1.- 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 del trabajo, 2005)

1.3 Finalidad de la figura despido ineficaz

La figura del despido ineficaz aparece en el Ecuador en el año 2015 cuando entró en vigencia la ley orgánica de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (2015), por lo expuesto en los últimos años ha sido objeto de análisis y estudio.

Esta figura tiene como finalidad generar un efecto positivo respecto a la estabilidad laboral, ya que ampara los derechos laborales de grupos vulnerables, específicamente en la protección de los derechos laborales de la mujer trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad y los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones.

Previo al año 2015 en el Ecuador se conocía la figura del despido intempestivo, figura que tiene la misma finalidad que el despido ineficaz, amparar los derechos de los trabajadores frente a decisiones de dar por terminado el contrato de trabajo sin una causa justificada, de forma arbitraria y unilateral, la diferencia radica en que el despido intempestivo abarca mucho más ya que protege a los trabajadores en general, por otro lado el despido ineficaz se centra únicamente en la protección de los derechos laborales de los más vulnerables, en este caso mujeres embarazadas y dirigentes sindicales.

1.4 Despido ineficaz en mujeres embarazadas

Uno de los principales grupos que se encuentra amparado bajo la figura del despido ineficaz dentro de la reforma a la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (2015), son las mujeres en estado de embarazo, que serán materia de análisis en la presente investigación.

En primer lugar, ¿qué es el embarazo? Según el Diccionario del Instituto Nacional de cáncer, se entiende por embarazo, al periodo comprendido entre la concepción (fecundación de un óvulo por un espermatozoide) y el parto.

Cuando la mujer experimenta este estado surgen un sinnúmero de cambios ya sean psicológicos, emocionales, físicos, etc.

Por lo expuesto, se vuelven vulnerables, y consecuentemente necesitan de una protección especial a sus derechos laborales.

La maternidad tiene sus fundamentos en múltiples tratados internacionales, también en la Constitución de la República del Ecuador, etc.

Esto se logró gracias a la organización de diversos estados, ya que han conseguido realizar múltiples convenios y acuerdos a nivel internacional, y éstos han servido para la posterior aplicación en cada una de las legislaciones nacionales.

Es importante recalcar que, la Constitución de la República del Ecuador (2008), ya determinó y ratificó la obligación de hacer efectivo el cumplimiento de estos derechos, este grupo recibe protección especial en los artículos 43, 331, 332, entre otros. Por su parte el artículo 43 del referido cuerpo legal señala que:

“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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El estado ecuatoriano tiene el rol fundamental de garantizar a la mujer embarazada que no perderá su empleo por el hecho de estar afrontando esta etapa. A pesar de la normativa que se encuentra en la Constitución del Ecuador, se realizó una reforma al Código de Trabajo (2005), a través de la promulgación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (2015), a fin de poder garantizar de forma plena el cumplimiento de este derecho.

En teoría, gracias a la figura del despido ineficaz la trabajadora embarazada goza de mayor protección, sin embargo, en la práctica a manera de ejemplo, cuando una mujer asiste a una entrevista de trabajo las principales preguntas que le realizan son sobre su edad, estado civil, si tiene hijos o no, o a su vez si está embarazada o no, etc.

De esta forma se genera temor en la trabajadora ya que para muchos empleadores, no es conveniente contratar personas que estén en plena edad reproductiva, y a su vez que puedan generarles “un gasto” a largo plazo.

La lucha que tenemos día a día es contra la discriminación, que la mujer que esté en su condición de gestación y maternidad no sea discriminada y que por el contrario cuente con todas las facilidades, como apoyo y asistencia, durante y después del parto, tomando en consideración, que en muchos casos la madre es cabeza de hogar, y en caso de que se produzca un despido le ocasionaría un gran perjuicio no sólo a ella sino también al niño, por ello la implementación de esta figura en el derecho laboral ecuatoriano.

1.5 Aplicación del despido ineficaz en el Ecuador

La acción de despido ineficaz se tramita por procedimiento sumario, conforme a lo estipulado en los artículos 195 numeral 2 del Código de Trabajo (2005), 332 numeral 8 y 333 del Código Orgánico General de Procesos (2015).

Una vez que el empleador decide despedir al trabajador(a), éste en el plazo de treinta días deberá presentar una demanda ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se suscitaron los hechos, sino se presenta la demanda en el plazo establecido por la ley, la acción prescribe.

La demanda se admite a trámite o se inadmite, en caso de que se admita se manda a citar al empleador en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. En la misma providencia, el juez podrá dictar medidas cautelares para que se permita el reintegro del trabajador (a) a su lugar de trabajo (mientras dure el trámite).

El juez de Trabajo, convocará a la audiencia única, ésta se realizará en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación.

La audiencia única cuenta con dos fases, en la primera la fase se lleva a cabo: saneamiento fijación de los puntos en debate y conciliación. Respecto a la conciliación, de existir acuerdo entre las partes, se autorizará por sentencia. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, se continuará con la siguiente fase.

La segunda fase corresponde a las pruebas y alegatos. Esta fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final.

Se dictará sentencia en audiencia única, de ésta puede caber el recurso de apelación.

De conformidad con el artículo 195 numeral 3 del Código de trabajo (2005), si en sentencia hay la declaratoria del despido ineficaz, se entiende que no hubo interrupción en la relación laboral, consecuentemente se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

En caso de que el trabajador(a) no desee continuar con la relación laboral a pesar de tener sentencia favorable, recibirá una indemnización que equivale al valor de un año

de remuneración que venía percibiendo, adicional de la general que le corresponda por despido intempestivo.

En caso de que el empleador le prohíba el reintegro a su empleado será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años, conforme al artículo 282 del Código Orgánico integral penal (2014) por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. Este artículo señala:

“Art. 282.- La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (...)” (Código orgánico integral penal , 2014).

1.6 Algunos casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas

Una vez analizada la parte teórica de esta figura se procederá con el análisis de diversos fallos a fin de verificar si se cumple con la normativa del despido ineficaz.

Como primer ejemplo, el juicio número 13354-2016-00356 por acción de despido ineficaz (2016), que se siguió en la Unidad Judicial del trabajo con sede en el cantón Manta.

En el citado caso, las partes llegan a un acuerdo. La parte actora señala que efectivamente fue despedida por el hecho de estar embarazada.

Como se señaló en líneas anteriores este procedimiento se realiza vía sumaria, por lo tanto, hay una audiencia única que se compone de dos fases, y en la primera fase está la fase de conciliación.

En este proceso se concilia en virtud de que la compañía demandada le ofreció a la parte actora el valor total de USD. \$1500.00 (Mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América con 00/100 centavos), a fin de dar por concluido el proceso.

En este sentido, la parte actora no tuvo más opción que tomar el dinero ofrecido por la compañía ya que su embarazo era complicado y necesitaba el dinero lo antes posible para cubrir sus gastos médicos. En este caso, nunca se mencionó el retorno de la parte actora a su puesto de trabajo.

De lo expuesto, se puede evidenciar que hay una violación sus derechos laborales. Es preciso mencionar que, la conciliación es un método alternativo de solución de conflictos, sin embargo no debe haber la transgresión de derechos, en este caso

específico se violenta el derecho a la permanencia y continuidad en el lugar de empleo de la parte actora.

Por otro lado, en el proceso número 13354-2016-00057 por acción de despido ineficaz (2016), que también se siguió en la Unidad judicial laboral con sede en el cantón Manta.

Como antecedente de este caso, la parte actora laboraba en una compañía desde el 02 de Junio de 2015. Cabe recalcar que la trabajadora estaba embarazada y recibía como remuneración un salario básico unificado.

De fecha 31 de diciembre del 2016, cuando la trabajadora tenía alrededor de cuatro meses de embarazo, fue notificada por el personal del departamento de recursos humanos indicándole que hasta esa fecha laboraba. En este sentido, la trabajadora consultó con el personal de recursos humanos sobre qué pasaría con ella y su estado de embarazo ya que la única fuente de ingresos era su trabajo, lo que le indicó el personal de talento humano fue que ellos se limitaban a seguir disposiciones de sus superiores.

En virtud de lo suscitado, la trabajadora demandó a la compañía, en este caso no hubo conciliación, se inadmitió la demanda ya que el representante legal de la compañía demandada, no admitió que la parte actora haya sido despedida, también alegó que no tuvo conocimiento de que la trabajadora se encontraba embarazada.

La parte actora efectivamente no le hizo conocer su estado de embarazo a los demandados de forma directa, sin embargo ella dio aviso a su supervisora, pero al no ser la supervisora parte procesal, el juzgador de la Unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Manta, indicó que la parte actora debió probar el despido, o sea, que ella debía indicar cuándo ocurrió en tiempo y espacio, por lo tanto, declaró sin lugar la demanda.

En esta causa se puede evidenciar que, determinados operadores de justicia no garantizan en sus resoluciones el derecho a la estabilidad laboral, no realizan la aplicación de principios de favorabilidad al trabajador e intangibilidad.

Es verdad que la acción de despido es difícil de probar, sin embargo los jueces deben tomar en consideración los principios antes mencionados.

Por otro lado, es muy común en la práctica que muchas mujeres en estado de gestación al ser despedidas se enteran de esta figura cuando la acción de despido ineficaz está prescrita.

El tiempo que otorga la ley para presentar la demanda de despido ineficaz es de treinta días plazo, de modo que, la mujer embarazada al acercarse a recibir asesoría legal se entera que lastimosamente la acción de despido ineficaz ha prescrito por el poco tiempo que existe para proponerla.

En la teoría esta figura indudablemente es maravillosa, sin embargo en la práctica ¿garantiza realmente los derechos de las mujeres embarazadas que son despedidas?

A partir de los casos que se han citado en la presente investigación, se puede deducir que la norma no es del todo eficiente, por lo cual en la práctica puede llegar a ser un perjuicio para la madre y el niño, tomando en consideración que presentar una demanda y seguir un proceso judicial, puede ser desgastante para una mujer en estado de gestación ya que puede afectarla de forma emocional, física y psicológica.

Es importante mencionar que, cada mujer es diferente por lo que, algunas pueden tener un embarazo dificultoso, otras pueden ser diagnosticadas con diversas patologías durante el estado de gestación.

En el primer ejemplo planteado, proceso número 13354-2016-00356 la actora tenía dificultades en su embarazo, por esa razón, decidió aceptar la suma propuesta por la compañía demandada ya que no tenía más opción, indudablemente necesitaba lo más pronto posible el dinero y seguramente quiso evitar lo engorrosos que son procesos judiciales.

Conclusiones

- Se puede concluir que, las mujeres embarazadas gozan de atención prioritaria y de especial protección durante el periodo de gestación y después del parto, y que estos derechos están reconocidos en pactos internacionales, en la norma suprema y demás cuerpos legales.
- Se puede concluir que, no sólo se protegen los derechos de la mujer embarazada sino también del niño (a) que lleva consigo.
- Es indudable que la ley orgánica para la justicia laboral, ha sido de gran aporte para precautelar los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación, a quienes se les ha otorgado un mecanismo legal relevante, sin embargo, no se ha conseguido disminuir el alto índice de despidos en el Ecuador, de manera que los reconocimientos de estos derechos han quedado en letra muerta.
- Adicionalmente, se puede concluir que, la ley orgánica para la justicia laboral tiene como prohibición expresa el despido ineficaz, y de ser el caso se puede imponer la pena privativa de libertad del artículo 282 del Código orgánico integral penal.
- Se puede concluir que, lastimosamente existe desconocimiento de la normativa, por parte de los trabajadores y empleadores, por la falta de socialización de las leyes laborales. Por este motivo, la mujer embarazada que es víctima de despido se encuentra desorientada a la hora de querer hacer cumplir sus derechos. Adicionalmente, existe desconfianza e inseguridad por el actuar del juez al momento de administrar justicia.
- Se puede concluir que, con la socialización de las normas laborales sería posible mejorar la relación entre los empleadores y trabajadores de tal forma que se pueda llegar a alcanzar el buen vivir de la población ecuatoriana.
- Respecto a la aplicación del despido ineficaz, que se encuentra consagrada en el código de trabajo, código orgánico general de procesos y la ley para la justicia laboral. Se puede concluir que, el plazo de treinta días para proponer la demanda es extremadamente corto, como se analizó en la investigación algunas mujeres se enteran de que pueden proponer una demanda cuando ya ha prescrito la acción por despido ineficaz.

- Se puede concluir que, no es muy fácil probar el despido, sin embargo, es imprescindible contar con los medios de prueba necesarios a fin de demostrar que existió despido, lo cual se convierte en una tarea realmente difícil.
- Se puede concluir que, los procesos laborales se siguen en vía sumaria siguiendo el COGEP, la acción de despido ineficaz también se sigue en procedimiento sumario y también se deben emplear lo establecido en la ley orgánica de justicia laboral.

Recomendaciones

- En virtud de que la discriminación laboral representa una gran problemática, y a algunos trabajadores se les vulneran sus derechos por diversas condiciones, se recomienda que la figura del despido ineficaz se extienda y sea aplicable a demás grupos vulnerables.
- El estado ecuatoriano debe seguir implementando acciones que sirvan para eliminar de forma eficaz la discriminación de grupos sociales que se encuentran en situaciones diferentes, independientemente de su condición social, sexo, edad, estado civil, discapacidad, costumbres, estado de salud, etc., y que dichas acciones que se implementen vayan acorde a la constitución.
- En virtud de que existe inseguridad y desconfianza por parte de las personas hacia los servidores judiciales, se recomienda que éstos se mantengan en constante preparación, que analicen la normativa, que estén enterados de las diversas reformas, para que así puedan administrar justicia de forma imparcial y conforme a derecho.
- Es de suma importancia, que se implementen mecanismos de socialización y difusión de los derechos de las personas, como por ejemplo generar talleres de capacitación en derechos laborales y de esa manera se conozcan los medios legales a los que tienen acceso los trabajadores y empleadores, ya que el común denominador lastimosamente desconoce sus derechos laborales, en caso de que exista esta difusión es muy probable que el empleador tenga claras las consecuencias de despedir a una persona en estas condiciones, y a su vez, la mujer embarazada en caso de que vulneren sus derechos pueda reclamar el cumplimiento de éstos.
- Esta recomendación va ligada con la anterior, por lo que se recomienda utilizar los medios de comunicación como televisión, radio, periódico, etc. A fin de informar a los ecuatorianos sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.
- Se recomienda que se desarrolle en la normativa, un capítulo completo y que detalle la acción de despido ineficaz, a fin de que sea más comprensible para los empleadores, trabajadores e inclusive para los servidores judiciales y abogados. A efectos de que sea mucho más comprensible su procedimiento,

los derechos que protege, etc. para una efectiva y real aplicación que garantice los derechos reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador.

- Los abogados de estas causas juegan un papel fundamental en la defensa de sus patrocinados, por lo expuesto, se recomienda que actúen con lealtad y ética, y que adicionalmente se preparen muy bien para la defensa de estas causas, sólo de esta forma se podrá obtener una verdadera aplicación de justicia.

Bibliografía

Código del trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Ecuador.

Código orgánico integral penal . (10 de febrero de 2014). Quito, Ecuador.

Código orgánico general de procesos. (22 de mayo de 2015). Quito, Ecuador.

Ley orgánica de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. (17 de abril de 2015). Quito, Ecuador.

Acción de despido ineficaz, 13354-2016-00356 (Unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Manta 2016).

Acción de despido ineficaz , 13354-2016-00057 (Unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Manta 2016).

Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Cabanellas, G. (2005). *Diccionario jurídico elemental*. Heliasta S.R.L.

De la Fuente, H. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Buenos Aires: Fidenter alberti.

Deveali, M. (1983). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astria.

Goldstain, M. (2010). *Diccionario jurídico consultor Magno* . Buenos Aires : Editora cultural internacional Ltda.

Mena, R. (2015). *Repositorio Universidad Regional de los Andes*. Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/351/1/TUAMDL005-2015.pdf>

Pulla, M. (2016). *Repositorio Universidad de Cuenca* . Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25305/1/tesis.pdf>

Quezada, J. (2016). *Repositorio Universidad de Cuenca*. Recuperado el 08 de Octubre de 2021, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>

Trujillo, J. (2008). *Derecho del trabajo* (Vol. I). Quito, Ecuador: Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica .

Uniarte, E. (1999). *La estabilidad del trabajador en la empresa*. España: Corporación Fara.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

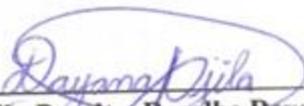
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ajila Peralta Rosalba Dayana**, con C.C: # **1205821653** autora del **componente práctico del examen complejo: Despido ineficaz en mujeres embarazadas o asociado a su condición de maternidad** previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **13 de octubre de 2021**

f. 
Ajila Peralta, Rosalba Dayana

C.C: 1205821653



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Despido ineficaz en mujeres embarazadas o asociado a su condición de maternidad		
AUTOR(ES)	Ajila Peralta Rosalba Dayana		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Benavides Verdesoto, Ricky Jack		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de octubre de 2021	No. DE PÁGINAS:	18
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estabilidad laboral, despido, protección, discriminación, mujer embarazada, grupos vulnerables, derechos laborales,		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La figura jurídica “despido ineficaz” tiene por objeto brindar una protección especial a los derechos laborales, como por ejemplo la protección especial al derecho de “la estabilidad laboral”, esta figura, se enfoca específicamente en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o asociado a su condición de maternidad y a los dirigentes sindicales. Es preciso señalar que, la maternidad tiene sus fundamentos en los acuerdos internacionales, constitución de la república del Ecuador, entre otros cuerpos legales. No obstante, la figura jurídica “despido ineficaz”, aparece en el año 2015 gracias a la Ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, a fin de poner un alto a los abusos, arbitrariedades y vulneraciones de derechos que realizaba el empleador en contra del trabajador. Este trabajo de investigación tiene como finalidad realizar un análisis jurídico de la figura, incluyendo el análisis de su aplicación, “despido ineficaz” se sigue por procedimiento sumario, establecido en el Código orgánico general de procesos, pero a su vez se debe seguir el procedimiento establecido en la reforma. En base a su aplicación surge la interrogante si esta figura realmente beneficia o no al trabajador(a). En este sentido, se preten de demostrar que a pesar de la inclusión de la figura “despido ineficaz”, que cabe destacar, ha representado un grandioso avance en la legislación ecuatoriana, sin embargo, en su aplicación no resulta del todo eficaz ya que la norma presenta ciertas inconsistencias que se irán verificando en el desarrollo del presente trabajo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES/ES:	Teléfono: +593-980011599	E-mail: rosalba.ajila@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute de Wright, Maritza Ginnette		
	Teléfono: +593-99-460-2774		
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			