



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

CARRERA: DERECHO

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

**“EL DESPIDO INEFICAZ COMO ACCIÓN PARA TUTELAR EL
DERECHO DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y
LACTANCIA EN QUITO, PERIODO 2020-2021”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de *ABOGADA*.

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

AUTOR:

Darley Nahary Casanova Villacis

DIRECTORA:

Mgs. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez

Ibarra -2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1600634529		
APELLIDOS Y NOMBRES:	CASANOVA VILLACIS DARLEY NAHARY		
DIRECCIÓN:	JOSEFINA SANDOVAL Y AV AURELIO ESPINOZA POLIT		
EMAIL:	naha_vale_3@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:	----	TELÉFONO MÓVIL:	0958712908

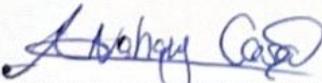
DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"EL DESPIDO INEFICAZ COMO ACCIÓN PARA TUTELAR EL DERECHO DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA EN QUITO, PERIODO 2020-2021"
AUTOR (ES):	DARLEY NAHARYCASANOVA VILLACÍS
FECHA: DD/MM/AAAA	05/03/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	ABOGADO
ASESOR /DIRECTOR:	MSC. ALEXANDRA ELIZABETH RESTREPO SÁNCHEZ

2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 05 días del mes de marzo de 2025

EL AUTOR:


 DARLEY NAHARY CASANOVA VILLACIS

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 09 de julio de 2024

Ab. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. MSc.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



(f).....

Ab. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. MSc.
C.C.: 1003200654

DEDICATORIA

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a las personas que han sido fundamentales en este camino:

A mi mamá, que me ha apoyado en todo momento desde el primer día, brindándome su amor y fortaleza. Sin su inquebrantable apoyo, nada de esto hubiera sido posible.

A mi papá, quien siempre me incentivó a estudiar y me inspiró a alcanzar mis metas con su ejemplo y sabiduría. Gracias por creer en mí y motivarme a dar siempre lo mejor.

A mi hermana Déborah, por ser siempre un buen ejemplo y un modelo a seguir. Tu dedicación y esfuerzo han sido una gran inspiración para mí.

A mi hermana Noemí, por acompañarme en cada paso, ofreciéndome su compañía y apoyo incondicional. Tu presencia ha sido un gran consuelo y motivación.

A mis mascotas, Safy y Nena, que me brindaron su compañía y amor incondicional. Su presencia hizo más llevaderos los momentos de estudio.

A mi familia, por estar siempre pendiente de mi carrera y por ofrecerme su apoyo incondicional. Su amor y preocupación me han dado la fuerza necesaria para continuar.

A mi novio Mario López, que fue mi compañero de carrera y de vida. Gracias por tu constante apoyo, por ayudarme a superar los desafíos académicos y por estar a mi lado en cada paso del camino.

A todos ustedes, les debo gran parte de este logro. Gracias por estar siempre presentes y por creer en mí.

AGRADECIMIENTO

En primero lugar, agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza, la sabiduría y la paciencia para superar los desafíos que encontré en este camino. Su guía y bendición han sido fundamentales para alcanzar este logro.

A mi familia, por su amor incondicional y su apoyo constante. Gracias por creer en mí y por brindarme siempre el aliento necesario para seguir adelante. Su presencia ha sido mi mayor motivación.

A la “Universidad Técnica del Norte”, por ofrecerme una formación académica de calidad y por proporcionarme las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional.

A mi directora de tesis, Mgs. Alexandra Restrepo, y a mi asesora, Phd. Dra. Andrea Galindo. Su orientación, conocimiento y dedicación fueron vitales para la realización de este trabajo. Gracias por su paciencia y por compartir su experiencia conmigo.

A mis compañeros de la universidad, por ser un apoyo invaluable a lo largo de esta travesía. Sus palabras de ánimo y su compañerismo hicieron de este viaje una experiencia memorable.

A todos ustedes, les expreso mi más profundo agradecimiento. Sin su apoyo y confianza, este logro no hubiera sido posible.

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio se basa en la necesidad de analizar la efectividad de las leyes laborales del Ecuador en la protección de las leyes laborales del Ecuador. Esto se debe a que existe la preocupación de que puedan producirse despidos injustificados en un momento tan vulnerable. El objetivo general es realizar un análisis detallado de la estructura jurídica de los despidos ineficaces y determinar si cumplen con la normativa vigente en el Ecuador durante el año 2020-2021, en particular en la ciudad de Quito. La metodología utilizada es mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos a través del análisis de cinco casos concretos de despidos ineficaces. Los resultados muestran que en todos los casos se violaron derechos fundamentales como la libertad reproductiva, el derecho al trabajo y se observó discriminación de género. De igual forma, las empresas no justificaron legalmente los despidos ni tomaron medidas correctivas, lo que demuestra la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y la aplicación de las normas laborales. Al analizar este estudio a la luz de sus objetivos generales, concluyó que las ineficaces medidas de despido demostraron ser efectivas y acordes con las leyes laborales vigentes en el Ecuador. A través de un análisis jurídico, queda claro que el procedimiento de despido ineficaz es válido ya que la normativa ecuatoriana establece disposiciones claras y específicas para este tipo de litigios.

Palabras clave: despido ineficaz, derechos laborales, mujeres embarazadas, lactancia, discriminación.

ABSTRACT

This study is based on the need to analyze the effectiveness of Ecuador's labor laws in protecting Ecuador's labor laws. This is because there are concerns that unjustified dismissals could occur at such a vulnerable time. The general objective is to carry out a detailed analysis of the legal structure of ineffective dismissals and determine whether they comply with the regulations in force in Ecuador during the year 2020-2021, particularly in the city of Quito. The methodology used is mixed, combining qualitative and quantitative approaches through the analysis of five specific cases of ineffective dismissals. The results show that in all cases fundamental rights such as reproductive freedom, the right to work were violated, and gender discrimination will be controlled. Likewise, the companies did not legally justify the dismissals or take corrective measures, which demonstrates the need to strengthen control mechanisms and the application of labor standards. When analyzing this study in light of its general objectives, we concluded that the ineffective dismissal measures proved to be effective and in accordance with the labor laws in force in Ecuador. Through a legal analysis, it is clear that the ineffective dismissal procedure is valid since Ecuadorian regulations establish clear and specific provisions for this type of litigation.

Keywords: ineffective dismissal, labor rights, pregnant women, breastfeeding, discrimination.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
Formulación del problema	13
Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos.....	13
Justificación y pertinencia	13
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	16
1. Antecedentes Históricos.....	16
1.1 Antecedentes Históricos en el Ecuador	16
1.2 Antecedentes Históricos en el Ámbito Internacional.	17
1.2.1 Convenios internacionales	19
1.2.2 Convenio Sobre La Protección De La Maternidad, 2000 (núm. 183)	21
2. La Figura Jurídica Del Despido Ineficaz.....	23
3. Casos En Los Que Procede El Despido Ineficaz.....	25
3.1. El Despido Ineficaz En Mujeres Embarazadas.....	26
3.2 El Despido Ineficaz a Mujeres por su Estado de Maternidad.....	28
4. Procedimiento de la Acción de Despido Ineficaz.	29
5. Efectos de la Acción del Despido Ineficaz.....	31

6. Derechos Tutelados a Través De La Acción de Despido Ineficaz.	32
6.1 Derecho al Trabajo.	32
6.2 Derecho a la No Discriminación y a la Igualdad.	35
6.3 Derecho a la Libertad Reproductiva	37
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	39
2. Metodología de Investigación	39
2.1 Metodología Mixta	39
2.1.1 Metodología Cualitativa.....	39
2.1.2 Metodología Cuantitativa.....	40
2.2 Método de Investigación	40
2.2.1 Método Documental.....	41
2.2.2 Método Descriptivo	42
2.3 Instrumentos o Herramientas.....	42
2.4 Población	44
2.5 Muestra	44
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
3. Análisis de resultados.....	45
3.1 Análisis de casos.....	45
Tabla de Resumen.....	45
3.1.1 Tabla No. 1.....	46
3.1.2 Tabla No. 2.....	50

	10
3.1.3 Tabla No. 3.....	53
3.1.4 Tabla No. 4.....	57
3.1.5 Tabla No. 5.....	63
Tabla – Preguntas de Investigación	68
3.2 Discusión	71
3.2.1 Análisis de los resultados del caso No. 17371-2020-02093	72
3.2.2 Análisis de los resultados del caso No. 17233-2020-01651	75
3.2.3 Análisis de resultados del caso No. 17230-2021-10716.....	76
3.2.5 Análisis de resultados del caso No. 17371-2021-02572.....	78
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
4. Conclusiones	80
4.1 Recomendaciones.....	82
Bibliografía	83

INTRODUCCIÓN

Este estudio se centra en el análisis de los despidos ineficaces como medida para proteger los derechos de las mujeres embarazadas o lactantes en Quito en el período 2020-2021. Se eligió este estudio debido a la aparente contradicción entre las regulaciones ecuatorianas que prohíben el despido de mujeres en tales situaciones y los casos de violación por parte de instituciones públicas o privadas. La ley prohíbe el despido en tales situaciones, pero en la práctica estas reglas no se respetan y se ignoran.

Por ello, en el Capítulo 1 se analizó el concepto de despido inválido previsto en la legislación laboral, la Constitución ecuatoriana y los tratados internacionales. “Despido improcedente” se refiere a la prohibición de despedir a mujeres embarazadas o en período de lactancia. Esta personalidad jurídica tiene por objeto garantizar, en el marco de los derechos y la justicia social, el respeto, observancia y protección del derecho de las trabajadoras embarazadas o lactantes a la seguridad en el empleo. Esto tiene como objetivo garantizar que los derechos de los trabajadores estén efectivamente protegidos legalmente. Esto se debe a que los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización y a reincorporarse inmediatamente al trabajo en caso de despido improcedente. En este sentido, se aplican los principios de seguridad e inmovilidad en el empleo.

Sin embargo, con el fin de proteger la maternidad y evitar la exclusión de los trabajadores por esta condición, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado tres Convenios sobre la Protección de la Maternidad: el Convenio No. 3 de 1919, el Convenio No. 103 de 1952 adoptó el Convenio No. 103. 183 en 2000.

De igual forma, el Capítulo 1 analizó los derechos otorgados a las mujeres embarazadas y lactantes según lo previsto en la normativa ecuatoriana y los tratados internacionales. Estos incluyen el derecho de la madre al descanso después del parto, derechos como la lactancia materna, el goce y ejercicio del derecho al trabajo, el derecho a no ser discriminada por

motivos de condición e igualdad maternales y el derecho a la inmovilidad. Defender los derechos de las madres y trabajar por la libertad reproductiva.

En el Capítulo 2, se utilizó una metodología mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más profunda de los objetivos de la investigación.

En cuanto a la metodología cualitativa, el método principal fue el análisis de cinco casos de despidos ineficaces de mujeres embarazadas y lactantes realizados en Quito entre 2020 y 2020. Esta metodología implica investigar materiales reales, en este caso procedimientos legales. Este enfoque permite describir las circunstancias individuales de cada caso con más detalle. Se utilizó una metodología cuantitativa, enfoque basado en la cuantificación de cinco casos que ya habían sido analizados en términos de su impacto legal, económico y social.

Se adoptó un método documental. Este estudio analiza específicamente los procedimientos judiciales. Este enfoque documental sería útil para investigar todas las regulaciones laborales de Ecuador que respaldan la protección contra el despido improcedente. Por otro lado, el método descriptivo ayudará a brindar un estudio detallado y completo sobre el tema de los despidos inválidos en Quito en el período 2020-2021.

El Capítulo 3 proporciona un análisis detallado de cinco procesos relacionados con el despido ineficaz de mujeres embarazadas o en período de lactancia en la ciudad de Quito en el período 2020-2021. Cada caso representa un caso único que conduce a un análisis de las circunstancias individuales, los argumentos legales y las decisiones de la situación.

El estudio de estos casos se realizó de acuerdo con los objetivos de la investigación y aportó una idea más realista de la eficacia de las demandas por despido inválido para proteger los derechos laborales de las mujeres en esta situación precaria.

Formulación del problema

Con el presente trabajo se busca dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿La acción del despido ineficaz garantiza los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en la ciudad de Quito periodo 2020-2021?

Objetivos

Objetivo General

Realizar un análisis de la figura jurídica del despido ineficaz como acción para tutelar los derechos de las mujeres en estado de gestación y lactancia de la ciudad de Quito en el periodo 2020-2021, con la finalidad de determinar si se cumple con la normativa vigente en el Ecuador.

Objetivos Específicos

- Analizar la legislación laboral del Ecuador, tratados internacionales relevantes, y la jurisprudencia, que determinen los derechos de las mujeres en estado de gestación y lactancia, identificando las disposiciones que prohíben el despido ineficaz.
- Identificar la efectividad de la acción del despido ineficaz en mujeres embarazadas y en periodo de maternidad, mediante un estudio de sentencias emitidas por los juzgados de la ciudad de Quito en el periodo 2020-2021.
- Demostrar el impacto y efectos jurídicos, sociales y económicos que sufrieron las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que han sido despedidas de manera injustificada, a fin de determinar si existe una tutela efectiva en sus derechos.

Justificación y pertinencia

El despido ineficaz de mujeres embarazadas y lactantes es un tema de gran relevancia y preocupación tanto en el ámbito social como jurídico. Por lo tanto, es necesario realizar investigaciones profundas para identificar las consecuencias y problemas y proponer

soluciones precisas para garantizar la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes.

Este estudio se justifica por varias razones, entre ellas la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes. Abordar esta cuestión es importante para promover la igualdad de género y poner fin a la discriminación contra las mujeres embarazadas o lactantes en el lugar de trabajo. El análisis en este ámbito puede identificar deficiencias en las prácticas laborales de empleadores y organizaciones con el fin de promover políticas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación durante el embarazo y el parto.

Quito es la capital de Ecuador y tiene una gran población trabajadora. Por ello, en esta situación particular, es importante estudiar casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas y lactantes. Esto se debe a que los despidos no afectan sólo a las mujeres trabajadoras. No sólo los afectan a ellos mismos y a sus familias, sino que también afectan a las economías locales al reducir la productividad laboral, ampliar la desigualdad de género y sobrecargar los sistemas de seguridad social.

Este estudio en la ciudad de Quito analiza el tema del despido de mujeres embarazadas y lactantes a nivel local y, a partir de los resultados obtenidos, incentiva actividades de sensibilización entre empleadores, trabajadores y organizaciones de la sociedad civil. . Nuestro objetivo es hacer realidad una sociedad donde se respeten los derechos de los trabajadores y la igualdad de género. Este estudio, por un lado, adopta un enfoque cuantitativo a partir del análisis de un caso específico de una mujer embarazada y lactante que fue amenazada con despido en la ciudad de Quito, y por otro lado, porque fue justificado. Fundamentos de la revisión jurídica basados analíticamente en opiniones doctrinales, normas aplicables y tratados internacionales.

El alcance de este estudio será cualitativo y cuantitativo, pues ya se sabe que la ley ecuatoriana tiene normas que protegen a las mujeres embarazadas y lactantes, pero en la implementación real, los empleadores y las instalaciones serán quienes lo hagan. Incumplimiento de la normativa vigente que protege los derechos de las mujeres embarazadas. En este sentido, las beneficiarias directas que se presentan en este estudio son mujeres embarazadas y lactantes que han sido despedidas o están en riesgo de ser despedidas por estos motivos. Y el beneficiario indirecto de la investigación es el empresario que denunció el despido injustificado.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes Históricos

1.1 Antecedentes Históricos en el Ecuador

A lo largo de la historia, tanto en el Ecuador como en el mundo, las mujeres siempre han tenido el rol tradicional de trabajo doméstico no remunerado en el hogar, pero la responsabilidad del trabajo y el financiamiento ha recaído en los hombres, y las condiciones laborales han sufrido muchos cambios significativos. aquí. La participación en el trabajo remunerado se ha desarrollado significativamente. En Ecuador, las condiciones laborales de las mujeres seguían la cultura católica, donde el trabajo de las mujeres era quedarse en casa y hacer las tareas del hogar, pero Ecuador todavía tiene un sistema sexista y patriarcal donde aún existe la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

En América Latina, las condiciones laborales de las mujeres son alarmantes, ya que las mujeres siguen excluidas del trabajo formal remunerado en las mismas condiciones que los hombres, pero sin que todavía existan elementos de garantía legal de igualdad de condiciones en los negocios. Mantienen la igualdad de oportunidades. En 1970, se desarrolló un programa llamado "Mujeres en el Desarrollo" para apoyar la integración de las mujeres en el mercado laboral mediante la creación de estructuras de igualdad y no discriminación.

Por ello, la Ley de Cuotas fue promulgada en 1997 como una medida para garantizar el derecho al trabajo y prevenir la discriminación en el lugar de trabajo (Peralta, 2005, p. 381). Esta ley nace del reconocimiento de que el nivel de desarrollo alcanzado por las mujeres ecuatorianas les permite participar en actividades productivas en igualdad de condiciones con los hombres, posibilitando con ello el crecimiento y desarrollo del país. Sin embargo, “Artículos 1 a 1 del Código del Trabajo 41. dejar claro que sólo al menos el 20% de la fuerza laboral femenina puede estar empleada” (Peralta, 2005, p. 381). Por tanto, esta era la única manera de permitir el acceso de las mujeres a lugares públicos como el poder judicial, los

juzgados, los notarios y el Tribunal Supremo. Aunque el movimiento de mujeres luchó por la implementación de esta norma, la nueva constitución que entró en vigor en 1998 ya contenía esta medida positiva y también garantizaba la participación de las mujeres en diversas esferas públicas.

Como resultado de las luchas del movimiento de mujeres, la Constitución de 2008 se basa en valores y principios como la justicia, la libertad y la dignidad humana. La Constitución también reconoce la existencia de grupos que históricamente se han discriminado entre sí, es decir, las mujeres que han sido excluidas en el lugar de trabajo, incluidas las mujeres embarazadas, y por lo tanto impone una serie de responsabilidades al Estado para garantizar la plena implementación de la igualdad de género.

El 13 de abril de 2015, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Equidad Laboral y Reconocimiento del Trabajo Doméstico (LOJLRTH), cuyo objetivo es garantizar la equidad laboral y reconocer el trabajo doméstico. La ley fue promulgada para abordar la falta de protección laboral que históricamente han sufrido las mujeres que trabajan en el hogar, particularmente las mujeres embarazadas, que a menudo se encuentran en situaciones precarias cuando buscan beneficios laborales. Esta ley también se promulgó para proporcionar un marco legal para proteger el derecho a la licencia de maternidad y a una licencia adecuada.

1.2 Antecedentes Históricos en el Ámbito Internacional.

El problema del abuso a mujeres embarazadas y recién nacidos se está dando en todo el mundo. Esto se reconoce como una cuestión urgente. En algunos países, formar una familia es muy importante. Sin embargo, el embarazo en la maternidad es un momento muy vulnerable tanto para las trabajadoras como para sus familias. Las madres embarazadas y lactantes requieren una protección especial para evitar riesgos para su salud y la de sus hijos. Además, necesita suficiente tiempo para dar a luz, cuidar a su recién nacido y recuperarse.

Desde hace tiempo está claro que las mujeres enfrentan discriminación debido a su embarazo. Hay varias razones para esto, una de las cuales son los estereotipos de género creados por la sociedad. Este estereotipo supone que las mujeres son menos capaces de trabajar eficazmente durante el embarazo, lo que conduce a un menor rendimiento. Esto podría llevar a que los empleadores tomen decisiones discriminatorias, como privar a las mujeres embarazadas de su derecho a trabajar o despedirlas durante el embarazo.

Por lo tanto, la protección de la maternidad ha sido un objetivo central de la OIT desde su fundación. La Primera Conferencia Internacional del Trabajo de 1919 redactó el primer Convenio sobre protección de la maternidad y produjo el Convenio núm. 3 seguido del Convenio núm. 103 de 1952 y el Convenio núm. 183 de 2000. A esto le siguieron dos acuerdos que trataban de la protección de la maternidad en el lugar de trabajo y el derecho a dicha protección.

La preocupación que ha sido principal es asegurarse que el trabajo de las mujeres no presente ningún tipo de riesgos para su salud ni para la de sus hijos y que la capacidad reproductiva de las mujeres no genere un riesgo a su seguridad económica y laboral.

Según la (OIT, 2010), En los últimos 15 años se han registrado evidentes mejoras en la legislación sobre protección de la maternidad, dándose un cambio hacia períodos más prolongados de descanso con ocasión del parto y un alejamiento de los sistemas en los que la financiación de las licencias de maternidad es responsabilidad del empleador. Con todo, sigue habiendo incertidumbre en torno a la eficacia con que se aplica la legislación existente). (Pg. 6)

Esto pone de relieve la importancia de la cooperación triangular entre gobiernos, trabajadores y empleadores. Esta cooperación tripartita es esencial para abordar cuestiones relacionadas con la licencia de maternidad y garantizar que las mujeres embarazadas puedan ejercer de manera justa su derecho al trabajo. Esto permitirá a los gobiernos desempeñar un

papel importante en la promulgación y aplicación de leyes que protejan los derechos de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. La cooperación nacional establecerá sanciones y medidas legales contra los empleadores que discriminen a las mujeres embarazadas y apoyará medidas de igualdad en el lugar de trabajo.

Por otro lado, los empleadores tienen el deber de cumplir con las leyes laborales. Esto significa que no pueden tomar decisiones que violen la ley, como despedir a una mujer embarazada o en período de lactancia. Los empleados son parte de una relación tripartita por su labor, beneficios, condiciones laborales y derechos. Por lo tanto, la cooperación tripartita y el compromiso estatal son cruciales para garantizar que las mujeres embarazadas no estén expuestas a la discriminación en el lugar de trabajo y que se implementen los objetivos de protección.

1.2.1 Convenios internacionales

Es muy importante subrayar la importancia de concluir acuerdos internacionales para proteger los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes. Estos instrumentos legales y regulatorios tienen como objetivo establecer lineamientos internacionales para proteger los derechos laborales de las mujeres. La celebración de acuerdos internacionales promoverá la armonización de las leyes y reglamentos laborales a nivel general y garantizará una protección más consciente de las mujeres trabajadoras en todo el mundo. Estos acuerdos también ayudan a crear conciencia y reconocimiento de la importancia de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes a nivel nacional e internacional.

A continuación se presentan algunas convenciones internacionales que resaltan la importancia de promover y proteger los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981). Ratificado por Ecuador el 9 de noviembre de 1981, estableciendo protecciones a los derechos de las mujeres. El propósito de esta Convención, de conformidad con el artículo 11(2), es

proteger a la mujer en todos los ámbitos de la vida mediante la aplicación de principios bien establecidos de justicia, igualdad y beneficio mutuo en las relaciones entre los Estados. d) Los Estados partes tomarán todas las medidas para impedir la discriminación contra las mujeres y garantizar la igualdad con los hombres;

Art. 11 (...) f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. (...) 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para: (...) d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella (...).

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Art. 23 numerales 1 y 2, hace mención:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

El artículo 1 establece el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo justas y a la protección contra el desempleo. Esto incluye que las mujeres embarazadas o en período de lactancia deben tener la oportunidad de hacer valer su derecho al trabajo y disfrutar de condiciones laborales adecuadas y justas. El artículo 2 se refiere al principio de igual remuneración por igual trabajo sin discriminación. Esto significa que, si un despido inválido por motivos de embarazo o lactancia constituye una forma de discriminación en virtud de la Ley de Igualdad Salarial, una mujer embarazada o en período de lactancia tiene derecho al mismo salario que un hombre o una mujer en la misma ocupación.

Para pasar a otro aspecto, es necesario analizar el Convenio sobre la Madre y el Niño de 2000 (183), esto se debe a que la Convención pone especial énfasis en la protección de las mujeres durante y después del embarazo. Del mismo modo, el acuerdo se centra en la igualdad de género en el lugar de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades para las mujeres y eliminando la discriminación de género. Esto garantiza que las mujeres embarazadas y en período de lactancia puedan trabajar en buenas condiciones en relación con su salud y la de su futuro hijo. Finalmente, el acuerdo aborda directamente derechos laborales fundamentales, como el derecho a la igualdad, la no discriminación y la protección contra el despido por embarazo o lactancia.

1.2.2 Convenio Sobre La Protección De La Maternidad, 2000 (núm. 183)

Se reconoce el derecho al despido ineficaz en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, en el art. 8 el cual menciona:

1. Se prohíbe al empleador que despidan 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.

Esta disposición fortalece la protección de los derechos laborales de las mujeres en esta situación precaria y los protege de ser violados injustamente debido a su condición. Además, garantizaremos que las mujeres vuelvan a trabajar con la misma remuneración. Esta disposición no sólo protege la estabilidad económica y laboral, sino que también ayuda a promover un

ambiente de trabajo libre de prejuicios y discriminación y promueve la igualdad de género en el mundo del trabajo.

El art. 4 del convenio de la maternidad 2000, menciona la licencia de maternidad:

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 (...).

Este artículo es fundamental para fortalecer la protección laboral y social de las mujeres con base en los principios de igualdad y no discriminación. La regulación especial según la cual las mujeres tienen derecho a descansar durante un período determinado después del nacimiento de una hija o un hijo reconoce la importancia de brindar descanso prenatal y posnatal para la salud de las mujeres y los recién nacidos, y proporciona un medio para que las mujeres tengan descanso físico. Le garantizamos que tendrá suficiente tiempo. La actividad tiene recuperación.

La implementación de este artículo refleja la necesidad de que los empleadores y las autoridades laborales se comprometan a cumplir con lo establecido en la norma. Garantizar estos derechos garantizará un entorno de trabajo más justo e igualitario en el que las mujeres puedan realizar sus tareas profesionales sin desventajas ni discriminación.

2. La Figura Jurídica Del Despido Ineficaz.

Es fundamental resaltar que en el Ecuador existen diferentes tipos de despidos o terminación de relaciones laborales, los cuales se encuentran consagrados en el Código de Trabajo ecuatoriano, estos son:

1. El despido intempestivo: se refiere a que el empleador toma la decisión unilateral de dar por terminada la relación laboral sin existir justificación. También cuando el empleador ordena la reubicación forzada del trabajador sin notificarle previamente.
2. El desahucio: “en este caso el trabajador que quiera dar por terminado su contrato laboral deberá notificar al empleador con quince días de anticipación y de existir un acuerdo de las partes el empleador deberá pagar la bonificación por desahucio”. (Código de Trabajo, 2005. Art. 184)
3. Despido improcedente: Se refiere a la decisión unilateral del empleador de terminar la relación laboral de una mujer embarazada o relacionada con cuestiones de parto o lactancia sin justa causa.

Con este antecedente, mi investigación se centra exclusivamente en el estudio de la figura del despido ineficaz, y es relevante explicar los significados de estas dos palabras los cuales detallaré a continuación.

Es importante analizar en que consiste el despido según (Baylos et al., 2009), menciona que:

El despido entendido de manera amplia como noción jurídica, no sólo comprende la decisión unilateral del empresario por motivos disciplinarios, sino la ruptura de la relación impuesta por el empleador al trabajador, fundándose en causas ajenas al incumplimiento contractual, es decir, la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral de quien lo emplea. (Baylos et al., 2009)

Se trata de una situación en la que un empleador impone la rescisión de la relación laboral a un empleado por motivos ajenos al incumplimiento del contrato. El despido se produce no sólo cuando el empleador ordena la extinción del contrato de trabajo sin que el trabajador incumpla ninguna de sus obligaciones contractuales, sino también como consecuencia de la decisión del empleador de rescindir el contrato por motivos disciplinarios.

El despido unilateral significa que el empleador tiene la facultad de decidir poner fin a la relación laboral sin el consentimiento del empleado. Según el Diccionario de la Real Academia de Idiomas, el despido se define como "la decisión de un empresario de poner fin a la relación laboral" y también se refiere a "la indemnización que recibe el trabajador despedido". Esto significa que el empleado despedido seguirá recibiendo una compensación económica al finalizar la relación laboral (Diccionario de la Real Academia de la Lengua).

Después de analizar el concepto de rescisión, veremos la definición de "inválido". Se entiende por nulidad la situación en la que un acto jurídico no produce el efecto esperado o su efecto deja de existir por un acto distinto. A tal efecto, "un acto jurídico implica la expresión de una voluntad destinada a producir un efecto jurídico directo consistente en la creación, regulación, modificación o extinción de una relación o situación jurídica". Y acto jurídico de una persona que ha realizado una acción (tores). (2021). Esto significa que un acto jurídico es la expresión de una voluntad encaminada a producir un efecto jurídico reconocido y protegido por la ley.

Por lo tanto, en nuestro tema de investigación, un acto jurídico es un despido unilateral por parte de un empleador con el fin de extinguir la relación laboral que existe entre el empleador y el empleado. Por tanto, un acto jurídico se considera eficaz si puede producir los resultados deseados por las partes involucradas. La validez de un acto jurídico es necesaria para su validez y reconocimiento jurídico.

Por tanto, la nulidad de un acto jurídico puede comprobarse cuando no cumple con las condiciones fijadas para lograr el efecto deseado y no es útil para el fin previsto. El despido es un acto jurídico por el cual un empleador termina unilateralmente una relación laboral con un empleado con el fin de terminar la relación laboral. Sin embargo, por su naturaleza, esta ley no logra el efecto jurídico deseado y tiene un impacto unilateral en las relaciones laborales, haciéndola ineficaz. Se entiende por despido improcedente una “decisión unilateral del empleador encaminada a poner fin a la relación laboral con el trabajador” (Quevedo., 2017). En este caso, sería ineficaz ya que violaría la garantía que protege al trabajador.

El despido ineficaz fue introducido en la legislación ecuatoriana en 2015 a través de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que tiene como objetivo proteger a las mujeres embarazadas o relacionadas con el embarazo. Así se menciona en el artículo 195, apartado 1. “El despido intempestivo de una trabajadora embarazada o relacionado con su condición de maternidad se considera ineficaz por los principios inamovibles que protegen a las trabajadoras (Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo a Domicilio, que se Aprueba de 2015. Artículo 195.1).

Por tanto, en algunos casos, el despido de mujeres embarazadas o lactantes puede considerarse ineficaz. Esto significa que, a pesar de la intención del empleador de poner fin a la relación laboral, normas y reglamentos específicos protegen a estos grupos prioritarios y prohíben al empleador despedirlos. El objetivo de esta protección es evitar la discriminación y garantizar la seguridad laboral en estas circunstancias especiales.

3. Casos En Los Que Procede El Despido Ineficaz.

El despido improcedente se incorporó a la legislación en 2015 mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Los despidos ineficaces tienen como objetivo proteger a las mujeres embarazadas, a las mujeres en baja por maternidad y a los dirigentes sindicales. Como parte de este estudio de investigación, se investigan

específicamente casos en los que mujeres embarazadas y lactantes, sujetos de este estudio, están expuestas a un despido de facto.

3.1. El Despido Ineficaz En Mujeres Embarazadas.

Uno de los grupos fundamentales protegidos por demandas por despido injustificado bajo la Ley de Equidad en el Empleo y la Ley de Certificación de Teletrabajo son las mujeres embarazadas, quienes son el foco principal de este estudio. En primer lugar, explicaremos que el embarazo se define como el periodo de tiempo que transcurre desde la concepción hasta el desarrollo saludable del feto, conocido como gestación.

Es importante analizar que el embarazo no significa que la mujer tenga que abandonar sus obligaciones profesionales y mucho menos que el embarazo no significa que no pueda disfrutar de su trabajo. En algunos casos, se ha comprobado que las mujeres pueden seguir trabajando sin problemas incluso unos días antes de dar a luz, pero también se debe realizar un examen médico adecuado a la madre y al feto. El trabajo asignado a las mujeres no debe implicar un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro la salud de la mujer durante el embarazo y, lo más importante, el entorno de trabajo debe ser seguro y bueno.

Por lo tanto, si el embarazo es saludable y no existen riesgos para el ambiente laboral, no existe ningún motivo por el cual una mujer embarazada no deba continuar trabajando en su puesto. Por lo tanto, según el artículo 120 de la Ley Orgánica de Salud, la Autoridad Nacional de Salud, en cooperación con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es responsable de vigilar y controlar las condiciones de trabajo durante el embarazo para garantizar que no se vuelvan nocivas. o insalubre. Los empleadores están obligados a cumplir con las normas y ajustar las actividades laborales de las mujeres embarazadas y lactantes. (Ley de Higiene Orgánica, 2017)

El Estado ecuatoriano ha establecido medidas de protección para las mujeres embarazadas, tal como lo establece el artículo 45 de la Constitución de la República. “Las personas mayores, niñas, niños y jóvenes, mujeres embarazadas (...) recibirán prioridad y especial consideración en la intimidad pública” (...). Esto subraya la importancia de que los Estados garanticen el acceso gratuito y oportuno a la salud, la educación, la vivienda y los derechos laborales constitucionales. No sería razonable pedirle a una mujer embarazada en esta situación que renuncie a su trabajo.

En este sentido, el artículo 332.2 de la Constitución ecuatoriana establece que “queda prohibido el despido de la mujer trabajadora por motivo de su estado de embarazo y parto, así como toda forma de discriminación relacionada con sus funciones reproductivas”. , el Estado ecuatoriano está comprometido a garantizar los derechos e intereses de las mujeres embarazadas a través de las disposiciones de su constitución.

Es importante recalcar que las mujeres embarazadas tienen derechos especiales en el Ecuador. Algunos de estos derechos están contenidos en el artículo 92 del Código del Trabajo, que establece que “el salario de la mujer embarazada no podrá ser retenido ni confiscado durante las dos semanas anteriores al parto” (p. 31). Esto permite a las mujeres cuidar su salud y prepararse para el parto sin temor a perder ingresos. Los empleadores también deben conceder a las mujeres embarazadas las licencias periódicas necesarias para asistir a exámenes preventivos. Además, las empleadas embarazadas tienen derecho a que su empleador garantice atención inmediata en caso de complicaciones en el parto o el embarazo, incluido el transporte a un hospital o centro de salud cercano al lugar de trabajo. (Ley Fundamental del Derecho al Cuidado Humano, 2023)

3.2 El Despido Ineficaz a Mujeres por su Estado de Maternidad.

Si nos centramos en la Ley Orgánica de Equidad Laboral y Aprobación del Trabajo a Domicilio, se observa que esta ley protege tanto a las mujeres embarazadas como a aquellas relacionadas con su condición de “maternidad”. Esto se debe a que anteriormente analizamos que el estado de "embarazo" es el siguiente. Dado que es sinónimo de "embarazo", ahora realizaremos pruebas durante el período de maternidad, también conocido como período de lactancia. La maternidad es una experiencia personal o íntima que viven algunas mujeres en un momento concreto de sus vidas cuando dan a luz a un hijo.

El Estado ecuatoriano juega un papel fundamental para garantizar que las mujeres que amamantan no pierdan su empleo por lo que enfrentan en esta etapa. Cabe señalar que la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo Doméstico no prevé esto, pero respecto a la duración de la licencia de maternidad, el autor Benjamín Fialos (2019) afirma: 3 meses de edad), el período de lactancia (2 horas por día) continúa por otros 12 meses o hasta que el niño cumpla 15 meses de edad. (Fiallos, 2019). Si una empleada es despedida mientras está amamantando, puede interponer una demanda por despido improcedente, en cuyo caso tendrá derecho a reclamar una indemnización o ser reintegrada a su puesto de trabajo.

El artículo 155 del Código del Trabajo establece que “Durante los 12 meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante dura 6 horas, dependiendo de las necesidades del beneficiario la protección continuará”. Si se suma el período de hasta un año después del parto durante el cual se permiten días laborales especiales, las mujeres tendrán un obstáculo de un año y nueve meses, y después de eso surgirán problemas. Los trabajadores deberán cubrir el período de licencia retribuida.

En la práctica y a modo de ejemplo: cuando una mujer acude a una entrevista de trabajo, se le pregunta principalmente por su edad, si tiene hijos, su estado civil y sobre todo si está embarazada, pero muchos empresarios tienen miedo de esto. Consideremos que emplear

mujeres en edad fértil es poco realista y costoso a largo plazo. Las mujeres luchan contra la discriminación que enfrentan al elegir una carrera, durante el embarazo y la maternidad. Es importante combatir esta discriminación y garantizar que las mujeres en esta etapa sean tratadas con igualdad y respeto en el lugar de trabajo y reciban todas las facilidades, apoyo y apoyo durante y después del parto.

Mientras tanto, la Ley Básica sobre el Derecho al Cuidado Humano garantiza la licencia de lactancia remunerada, que es un beneficio para las madres trabajadoras que desean continuar con la lactancia materna después de la licencia de maternidad. Esta Licencia Remunerada por Lactancia Materna brinda a las madres dos horas de tiempo libre remunerado por día para amamantar a sus bebés o extraerse la leche materna mientras están en el trabajo. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los 15 meses siguientes a la finalización del permiso de maternidad. El beneficio de la licencia remunerada por lactancia materna es que las madres pueden seguir cuidando de la salud de su bebé y no perder el salario por las dos horas diarias que dedican a amamantar. (Ley Fundamental del Derecho al Cuidado Humano, 2023)

4. Procedimiento de la Acción de Despido Ineficaz.

El objetivo de las reformas laborales implementadas en el Código del Trabajo, que introduce restricciones legales al despido improcedente, es garantizar que los trabajadores vulnerables, en este caso las mujeres embarazadas y las mujeres en baja por maternidad por sus derechos, puedan disfrutar de una vida estable. Cumple con la obligación de Eliminación del trabajo y la inmovilidad mediante procedimientos sumarios con plazos abreviados conforme a lo previsto en el artículo 332, apartado 8 de la Ley Orgánica General de Procedimientos.

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, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz (...). (Código Orgánico General de Procesos, Art. 332)

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Aprobación del Teletrabajo se refiere en su artículo 195, apartado 2, al procedimiento que deben seguir las mujeres embarazadas o en período de lactancia en caso de despido improcedente. Su acción deberá interponerse ante el juez del trabajo de la jurisdicción que tenga competencia sobre el lugar del despido, y dicha acción deberá interponerse en un plazo máximo de 30 días. Este plazo fijo tiene como objetivo asegurar que los litigios favorezcan la protección de los derechos laborales de las partes involucradas y evitar la prolongación innecesaria de las disputas legales.

Una vez aceptada la denuncia, se introduce el requisito de citar al imputado en un plazo de 24 horas. El Reglamento General prevé modalidades como la citación personal, la citación a votación y la citación de prensa, prevé plazos abreviados para la citación en caso de despido ineficaz, y también menciona la posibilidad de órdenes de medidas cautelares. Esto permite que los empleados afectados regresen a trabajar de inmediato, protege sus derechos laborales y le permite permanecer empleado mientras continúa el proceso legal.

Es importante resaltar que la denuncia va acompañada de las pruebas disponibles y exige respuesta y las pruebas necesarias. Esta evidencia es importante para proteger y respaldar los reclamos y declaraciones de ambas partes involucradas en el juicio. Se podrán solicitar nuevas pruebas si fuera necesario para el litigio. Recopilamos las pruebas necesarias, determinamos la verdad del caso y buscamos una resolución justa.

El artículo 195, párrafo 2, párrafo 4 de la Ley Orgánica sobre Justicia Laboral y Aprobación del Teletrabajo establece que la sentencia debe dictarse dentro de las 48 horas siguientes a la citación, lo que da al demandado tiempo para responder a los cargos, es decir, 48 horas. La audiencia inicia la fase de mediación para llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes. Si la mediación no tiene éxito, se presentarán las pruebas solicitadas para que el

juez pueda reunir pruebas para tomar una decisión y el juez tomará una decisión. Esta decisión puede ser apelada con efecto revolvente. Esto significa que la decisión apelada sigue siendo válida y ejecutable hasta que se resuelva la apelación. En caso de denegación inválida, es posible investigar el caso más a fondo. (pág.12)

5. Efectos de la Acción del Despido Ineficaz.

El Código del Trabajo (2005), en el artículo 195 numeral 3 establece los efectos de la declaración de ineficacia en el proceso de despido ineficaz, estableciendo tres efectos de la siguiente forma:

1. 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.
2. 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.
3. 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 (...). (Codigo de Trabajo, 2005)

El primer párrafo es esencial ya que garantiza una relación laboral ininterrumpida y, por tanto, protege los derechos laborales y la seguridad laboral. Al ofrecer una prima del 10% sobre el pago de salarios, los empleadores también estarán obligados a compensar el daño económico causado por el despido.

El apartado 2 tiene como objetivo equilibrar los intereses del trabajador y del empresario, garantizando, por un lado, la posibilidad de recibir una remuneración si el trabajador decide no continuar la relación laboral y, por otro lado, la posibilidad del empresario de evitar daños indebidos si contratan empleados innecesarios en sus instalaciones. Esta disposición garantiza una compensación justa para los empleados y al mismo tiempo facilita la resolución de conflictos laborales.

El tercer párrafo establece una sanción específica para los empleadores que se niegan a mantener en sus instituciones a una trabajadora, esta sanción se encuentra en el Código Orgánico Integral Penal (2014), en el artículo 282, el cual menciona:

Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. - 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.

Esta disposición tiene por objeto impedir que los empleadores eludan su responsabilidad de reintegrar a las mujeres víctimas de este despido ineficaz. Las sanciones penales crean incentivos para que los empleadores cumplan las decisiones judiciales y se abstengan de incurrir en conductas abusivas.

6. Derechos Tutelados a Través De La Acción de Despido Ineficaz.

6.1 Derecho al Trabajo.

Uno de los Derechos que son tutelados a través de la acción del Despido Ineficaz es el derecho al trabajo, es importante destacar que Pérez menciona el derecho al trabajo como:

Un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.

(Pérez, 1983: 72)

Por lo tanto, el derecho al trabajo establece normas y principios legales que forman la base de las relaciones entre empleados, así como regulaciones para proteger los intereses de los trabajadores. Este derecho al trabajo tiene un objeto legal y tiene como objetivo regular y proteger los derechos y responsabilidades de los empleados en el lugar de trabajo desde una perspectiva jurídica.

Es importante enfatizar que el derecho al trabajo es la base para disfrutar de otros derechos humanos y mantener una vida digna. Todos deben tener la oportunidad de elegir un trabajo justo y satisfactorio con protección contra el desempleo, igualdad salarial, no discriminación, protección social y remuneración adecuada.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005) señala que los Estados tienen la obligación de respetar, garantizar y proteger el derecho al trabajo, lo que incluye características importantes como: Hay. a) Disponibilidad. El objetivo de los Estados partes es ayudar a las personas a identificar y acceder a oportunidades de empleo. B) Accesibilidad. Permite el acceso al trabajo en tres dimensiones: 1. No discriminación, 2. Accesibilidad física y 3. Acceso a la información. Los países deben garantizar una consideración justa para garantizar el acceso prioritario a los lugares de trabajo para quienes lo necesitan. Y c) aceptación y calidad: el derecho al trabajo incluye varios aspectos interrelacionados, como el derecho a aceptar libremente el empleo y condiciones de trabajo seguras y justas (págs. 5-6).

En nuestra Constitución del Ecuador en el Art. 33 menciona que:

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.

Lo que implica que todas las personas tienen el derecho de trabajar y también tienen la responsabilidad de cooperar con su labor en la sociedad, el trabajo es muy importante ya que es clave en la vida de las personas y en el buen funcionamiento del país. Pues al trabajo también se lo conoce como un derecho económico, que implica que el trabajo no solo tiene valor personal y social, también es una fuente de desarrollo económico que conlleva a que el Estado asegure una vida digna y decorosa para los trabajadores. Las remuneraciones y redistribuciones justas son un tema relevante, pues significa que los trabajadores deben recibir una compensación digna por su labor.

El trabajo es un derecho esencial y fundamental para los seres humanos, ya que puede brindar la oportunidad de desarrollarse personalmente y satisfacer las necesidades de sus familias, es relevante reconocer que este derecho nos permite superarnos y alcanzar una vida plena, sin embargo, es necesario que el trabajo no atente en contra de la dignidad humana y que sea accesible para todas las personas de la sociedad.

La Declaración Universal de Derechos Humanos hace mención del derecho al trabajo en su Art. 23 establece que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...).

Y el Código Trabajo en el Art. 2 menciona que “el trabajo es un derecho y un deber social”, y en su Art 3, establece que “el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”, por ello el trabajo si bien es un derecho, también es un deber que todos

debemos cumplir, existiendo una complementación entre la libertad del trabajo y la obligatoriedad de este. Sin embargo, debemos entender que el Derecho al Trabajo es una libertad de cada persona, a elegir libremente su ocupación, por lo tanto, sería inaceptable que el Estado obligue a una persona o grupo de personas a laborar en un determinado sector.

Por lo tanto, el derecho al trabajo es una facultad que poseen todos los seres humanos, incluyendo a las mujeres que se encuentren en embarazo y maternidad sin discriminación, pues las mujeres también tienen el derecho fundamental de poder acceder a oportunidades laborales sin negarles empleo por parte de las empresas o de los trabajadores por el hecho de estar en embarazo o periodo de maternidad. Se debe resaltar la necesidad de proteger y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, considerando su derecho a trabajar y aportando a la sociedad.

6.2 Derecho a la No Discriminación y a la Igualdad.

Según Martínez y Peña (2021), señalan que “Toda persona está en goce de los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por ciertos motivos” (pág.5). Se puede resaltar la importancia del reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas, en especial el derecho a la igualdad de trato y la protección contra la discriminación, pues toda persona tiene el goce de los derechos humanos, sin importar su origen, género, orientación sexual, raza o cualquier otra cualidad, se debe reconocer y respetar los derechos humanos de todas las personas para así promover una sociedad justa, inclusive y libre de discriminación.

En el Art 11 numeral 2 de la Constitución del Ecuador, menciona que:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. Nadie podrá ser discriminado por razones de (...) ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (...).

El artículo señala que todas las personas, incluidas las mujeres embarazadas y lactantes, deben recibir el mismo trato ante la ley, sin distinciones arbitrarias o injustas. Todos tenemos derecho a estar protegidos por la ley, independientemente de nuestras características personales. En estas situaciones, las mujeres tienen derecho a recibir el mismo trato y la misma protección legal que cualquier otra persona. Por tanto, este principio prohíbe la discriminación contra las mujeres embarazadas o en período de lactancia y garantiza la igualdad de trato en el lugar de trabajo y el acceso a los derechos de las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que dar a las mujeres el mismo trato que a los hombres no es suficiente para lograr la igualdad. Abordar las desigualdades de oportunidades y la subrepresentación de las mujeres en diversos sectores, promover una redistribución justa y cambios en las políticas y prácticas que afectan a las mujeres, con el objetivo de lograr una verdadera igualdad de resultados, es necesario desarrollar estrategias efectivas para abordar el tema.

Por otra parte, la Constitución ecuatoriana establece en su artículo 66, apartado 4 Igualdad formal, igualdad material y derecho a la no discriminación (...). La igualdad formal es lo que se llama igualdad ante la ley. Proporciona a las personas igualdad de trato e igualdad de oportunidades y, en segundo lugar, tiene en cuenta el estatus práctico y social de las personas.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) establece en su artículo 1 que “la expresión discriminación contra la mujer significa cualquier distinción, exclusión o limitación (...)”. Por lo tanto, en el contexto de "discriminación contra la mujer", se refiere a prácticas y políticas que tratan a las mujeres de manera diferente y desventajosa en comparación con los hombres, o que excluyen a las mujeres del ejercicio de sus derechos fundamentales. La discriminación contra las mujeres puede

ocurrir en una variedad de áreas, incluida la educación, la atención médica y la libertad de movimiento. El objetivo de la lucha contra la discriminación contra la mujer es garantizar la igualdad de derechos a las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

6.3 Derecho a la Libertad Reproductiva

Los derechos reproductivos son una parte importante de los derechos de las mujeres, y este hecho está respaldado por acuerdos internacionales y reflejado en las leyes de varios países. Los derechos reproductivos se relacionan con la capacidad de las mujeres para tomar decisiones autónomas sobre su salud sexual y reproductiva. Este derecho se basa, entre otras cosas, en que las mujeres puedan decidir cuándo quieren tener hijos y con qué frecuencia tienen acceso a atención médica adecuada durante el embarazo y el parto.

Los derechos reproductivos también se conocen como derecho a la autonomía reproductiva. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que toda mujer tiene derecho a “determinar libre y responsablemente el número de hijos que tendrá y el período hasta el nacimiento” (artículo 16). Esto también está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que establece que “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona” (Artículo 3).

Un artículo publicado por Amnistía Internacional (2012) afirma que los derechos reproductivos son considerados derechos humanos y se reconoce el derecho fundamental de todas las parejas a decidir libre y responsablemente sobre el número de hijos que desean tener. Por ello, Amnistía Internacional ha establecido las siguientes medidas para garantizar el respeto de los derechos reproductivos:

1. Adoptar medidas legales para garantizar que las mujeres tengan la capacidad de tomar decisiones libres acerca de sus sexualidad y vida reproductiva.

2. Garantizar que las mujeres puedan ejercer sus derechos sexuales y reproductivos mediante una educación sexual completa.
3. Implementar una estrategia a nivel nacional y con un plazo definido para garantizar el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva a las mujeres, respetando sus derechos humanos y promoviendo la equidad. (Amnistía Internacional, 2012)

El Art. 66 de nuestra Constitución Del Ecuador (2008), menciona que se garantizará a las personas (...) “El derecho a tomar decisiones libres, responsables e informadas sobre su salud y vida reproductiva y a decidir cuándo y cuántas hijas e hijos tener” (...). Así mismo el Art 332 de la Constitución Del Ecuador (2008), expone:

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.

Por lo expuesto, es necesario comprender que los derechos reproductivos son derechos humanos que deben ser garantizados por las autoridades competentes. Es esencial que como individuos reconozcamos la libertad de las mujeres para poder decidir libremente sobre sus cuerpos, así mismo se debe promover una educación a las futuras generaciones que fomente el entendimiento y respeto sobre la sexualidad, con el fin de evitar situaciones donde las mujeres enfrenten discriminación y desigualdad laboralmente por el hecho de estar embarazadas.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2. Metodología de Investigación

La metodología de investigación que se va a realizar en el presente proyecto es mixta, es decir cualitativo y cuantitativo, dado que el objeto es el análisis de cinco casos de despido ineficaz de mujeres que se encuentren en estado de embarazo o periodo de lactancia en la ciudad de Quito periodo 2020-2021, mediante el cual se identificará la efectividad de las acciones legales en la protección de sus derechos laborales.

2.1 Metodología Mixta

“El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento” (Ildefonso M et al., 2013). La metodología mixta aplicada en esta investigación ayudara a la recopilación, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos con el fin de responder a los objetivos específicos planteados. El enfoque integral, al recolectar y relacionar datos cuantitativos y cualitativos, nos otorgara la capacidad de identificar la efectividad de la acción del despido ineficaz.

2.1.1 Metodología Cualitativa

La metodología cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos –estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales– que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos. (Vasilachis I, 2006, p. 24-25)

El estudio cualitativo en la presente investigación incluye la actualización y análisis de diversos materiales empíricos, como las sentencias judiciales, para tratar los objetivos específicos. Esta metodología se enfocará en un estudio de cinco casos del despido ineficaz de mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia en Quito durante el periodo 2020-2021.

Este análisis nos permitirá comprender la exploración de experiencias personales a través de los procesos judiciales, adjuntando los elementos interaccionales y observacionales para entender los momentos problemáticos en la vida de estas mujeres. La revisión de los materiales cualitativos proporcionará una comprensión detallada de las circunstancias individuales, optimizando la valoración de la efectividad de la protección legal y proporcionando un trasfondo significativo para comprender los impactos jurídicos, sociales y económicos que han enfrentado las mujeres debido a los despidos injustificados.

2.1.2 Metodología Cuantitativa

Ildelfonso M et al., (2013) señalo lo manifestado por Galeano (2004) sobre:

Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (p.6)

La metodología cuantitativa en este estudio se basa en la cuantificación de los cinco casos de despido ineficaz de mujeres embarazadas y en lactancia en Quito durante el periodo 2020-2021. Este método tiene como objetivo medir con precisión desde una perspectiva objetiva, los diversos indicadores de impacto social, jurídicos, y económico de los despidos injustificados. El propósito es generalizar los resultados específicos de estos casos para obtener una comprensión más amplia de la problemática, utilizando datos cuantificables para proporcionar una visión cuantitativa de la efectividad de la tutela legal en este ámbito específico.

2.2 Método de Investigación

El método de investigación que se empleará para el presente trabajo será documental-descriptivo, puesto que se va a analizar específicamente casos judiciales, en el cual se

establecerá un enfoque documental basándose en el marco legal para analizar los derechos de las mujeres en estas circunstancias. La metodología descriptiva sustentada por el estudio de casos facilitará analizar la jurisprudencia, identificar la efectividad del despido ineficaz y demostrar los impactos y efectos en mujeres despedidas injustificadamente.

2.2.1 Método Documental

La investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento. (Cázares Hernández et al., 1990)

Este enfoque es muy relevante para cumplir con los objetivos de la investigación, al utilizar el método documental permitirá realizar un estudio completo de la normativa laboral ecuatoriana relacionada con los derechos de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o periodo de lactancia. Este análisis exhaustivo de las disposiciones legales otorgará una base firme para comprender el marco normativo y jurídico que sustenta la protección de estas mujeres. Además, este método proporciona la identificación y revisión de los tratados internacionales para examinar cualquier inconsistencia que pueda afectar la efectividad de la protección legal.

El método documental se convierte esencial al analizar casos judiciales emitidos por los juzgados de Quito. Facilita una revisión detallada de los argumentos legales expuestos en casos específicos de despido ineficaz, identificando patrones, tendencias o diferencias en las decisiones judiciales. Al investigar documentos que aborden temas económicos, como la pérdida del empleo, la estabilidad financiera y el acceso a oportunidades laborales en dichas condiciones de embarazo o periodo de lactancia, se presenta una visión integral de las consecuencias que enfrentan estas mujeres.

2.2.2 Método Descriptivo

Este tipo de método se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. (Narvaez Trejo & Villegas Salas, 2014)

El método descriptivo es esencial en esta investigación, su objetivo es proporcionar un estudio detallado y completo del problema del despido ineficaz en Quito durante el periodo 2020-2021. Esto incluye la identificación de elementos fundamentales como las razones alegadas para el despido, las circunstancias específicas de cada caso y los argumentos mostrados por las partes involucradas. Al estudiar los casos referentes al despido ineficaz, se podrá analizar diferencias significativas, patrones comunes, y fundamentos que contribuyan a una comprensión más detallada del problema.

Además, se podrá considerar las características de la legislación laboral ecuatoriana con los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Este método se centrará en identificar los componentes esenciales tales como los casos judiciales, los tratados internacionales relevantes, así como el impacto social y económico, y a su vez se examinarán las propiedades distintivas de cada uno de los elementos mencionados para lograr una comprensión completa del estudio.

2.3 Instrumentos o Herramientas

La técnica que se va a utilizar en la presente investigación son análisis de casos que se han presentado en la ciudad de Quito Provincia de Pichicha, en el periodo 2020-2021. Esta técnica permitirá analizar detalladamente casos específicos de mujeres que han experimentado el despido ineficaz. Los casos que se van a analizar en esta investigación son los siguientes:

- Número de proceso: 17371-2020-02093

En esta causa se va a analizar la acción por despido ineficaz a la mujer que se encuentra en periodo de lactancia, con competencia en la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Ñaquito del distrito metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.

Estado del proceso: En archivo con resolución de primera instancia.

- Número de proceso: 17233-2020-01651

En esta causa se va a analizar la acción de protección por el despido ineficaz a la mujer que se encuentra en periodo de lactancia, con competencia en la Unidad Judicial Civil con Sede en la Parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.

Estado del proceso: Con sentencia en ejecución

- Número de proceso: 17230-2021-10716

En esta causa se va a analizar la acción de protección por el despido ineficaz a la mujer embarazada, con competencia en la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Ñaquito del distrito metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.

Estado del proceso: Con sentencia en ejecución

- Número de proceso: 17574-2021-00473

En esta causa se va a analizar la acción de protección por el despido ineficaz a la mujer que se encuentra en periodo de lactancia, con competencia en la Unidad Judicial de Violencia Contra la Mujer y la Familia.

Estado del proceso: Con sentencia en ejecución

- Número de proceso: 17371-2021-02572

En esta causa se va a analizar la acción de protección por el despido ineficaz a la mujer que se encuentra en periodo de lactancia, con competencia Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Ñaquito del distrito metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.

Estado del proceso: En archivo con sentencia

2.4 Población

El universo de la presente investigación constituye en 5 casos que han sido presentados en los Juzgados de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, en el periodo 2020-2021, los cuales conformarán el universo en esta investigación, sobre aquellas mujeres que han experimentado situaciones en las que sus empleadores han llevado a cabo despidos que contravienen la normativa legal y los derechos laborales establecidos para proteger su condición de embarazo o lactancia. Estos casos serán analizados de manera detallada, examinando los motivos alegados por los empleadores y las consecuencias tanto para las mujeres como para su entorno laboral y familiar.

2.5 Muestra

Para determinar la muestra, únicamente se ha recurrido a un proceso de investigación con relación a los cinco casos presentados por despido ineficaz, emitidos por los Juzgados de la ciudad de Quito Provincia de Pichincha en el periodo 2020-2021, al haber determinado que el universo no es extenso se podrá analizar los casos en su totalidad

La selección de estos casos se realizó en base a criterios específicos, como la relevancia legal ya que se presentan situaciones concretas y reales del despido ineficaz. Al estudiar estos casos se proporciona una comprensión detallada de cómo se aplica y se interpreta la legislación laboral en Quito. Los casos que se han expuesto no solo son jurídicamente significativos, pues también abarcan una variedad de circunstancias que reflejan diferentes aspectos del problema.

El análisis de estos casos me servirá para demostrar como la legislación laboral ecuatoriana y los tratados internacionales se aplican en la práctica, especialmente en los despidos ineficaces de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en Quito. Así mismo se demostrará que los casos que se van a estudiar no son sucesos aislados, sino son casos relacionados con un problema más extenso y significativo, pues estamos refiriéndonos a las

mujeres embarazadas las cuales entran al grupo de atención prioritaria y como tal se deben respetar sus derechos.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3. Análisis de resultados

3.1 Análisis de casos

Sobre la base del capítulo 2 se establece el análisis de los cinco casos encontrados en el periodo de estudio, el resumen y estado de estos casos es el siguiente:

Tabla de Resumen

No. proceso	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Actor	Estado	Observación
17371-2020-02093	10/07/2020	07/02/2022	Collahuazo Quinahuanuano Myrian Soledad	En archivo con resolución de primera instancia	En este caso hubo apelación por parte del demandado, sin embargo, se desistió y se archivó.
17233-2020-01651	17/06/2020	07/07/2023	Quindigalli Tipan Ana Gabriela	Con sentencia en ejecución	En este caso, se dictó sentencia, sin embargo, aún no se cumple con lo ordenando, por lo cual se encuentra en

					proceso de ejecución forzosa.
17230-2021-10716	30/06/2021	09/11/2023	Elizabeth Vásquez Cumbal	En archivo	No hay observaciones.
17574-2021-00473	13/12/2021	21/04/2022	Daniela Estefanía López Martínez Y María Carolina Ochoa Muñoz	Con dictamen de sentencia	Sin embargo, de existir sentencia aún no se cumple con lo ordenado por lo cual se encuentra en proceso de ejecución forzosa.
17371-2021-02572	15/06/2021	05/04/2022	Jessica Gabriela Mena Proaño	En archivo con sentencia	No hay observaciones.

Fuente: Consejo de la Judicatura

Elaboración: Propia

3.1.1 Tabla No. 1

Nº. Proceso	17371-2020-02093
-------------	------------------

Dependencia Jurisdiccional	UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN LA PARROQUIA DE IÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA
Acción/infracción	Acción por despido ineficaz
Actor (es) / Ofendidos	Collahuazo Quinahuano Myrian Soledad
Demandado (s)/ Procesados	Hilsea Investments Limited, Con Ruc No. 1791006356001, Legalmente Representada Por Gladys Germania Portilla Valencia

Resumen

En el caso de Myrian Soledad Collahuazo Quinahuano, contra Hilsea Investments Limited, la demandante manifiesta que, a pesar de estar con la licencia de maternidad, fue despedida de manera ilegal e intempestiva el 2 de abril del 2020, en el periodo de suspensión temporal de la jornada presencial de trabajo declarado por el estado de excepción debido a la emergencia sanitaria. La empresa que es representada por Silvia Marlene Panchi herrera, alegó el despido según el Art 169 numeral 6 del Código del Trabajo, sin antes tener en cuenta que la señora Myrian Soledad se encontraba en el periodo de lactancia. Lo que la demandante pide es que se reconozca el despido ineficaz y reclama el pago de la décimo tercera, décimo cuarta remuneraciones, sueldo de abril con recargo, entre otras. La jueza de origen tomo la decisión de inadmitir la demanda y enviarla a archivo, alegando una indebida acumulación de pretensiones, argumentando que existían aspectos que se debían tramitar en diferentes procedimientos. Por lo que la demandante inconforme con esta decisión presentó el recurso de apelación el cual fue aceptado con efecto suspensivo, alegando que fue despedida de manera ilegal por decisión unilateral por parte de la empresa “Hilsea Investments Limited”, asimismo, manifiesta que las pretensiones son coherentes y no opuestas entre sí, ya que se basa en su

derecho a exigir compensación por la terminación unilateral de su contrato laboral. En el presente caso se destaca la importancia de garantizar el acceso a la justicia y la tutela efectiva de los derechos de la demandante.

Análisis

En el caso de Myrian Soledad Collahuazo Quinahuano contra Hilsea Investments Limited, se logra evidenciar una vulneración significativa de derechos por parte del empleador como son el derecho a la licencia por maternidad y el derecho a la no discriminación, y por parte de la administradora de justicia se vulnera el derecho a una tutela judicial efectiva y el derecho a las prestaciones sociales y remuneradas adeudadas, entre otros, destacando así la falta de consideración hacia la mujer en situación de vulnerabilidad durante su licencia de maternidad. La demandante a pesar de estar dentro del periodo autorizado por la ley fue separada de su relación laboral de manera ilegal e intempestiva, ignorando su periodo de maternidad. Esta acción se produjo durante la suspensión temporal de la jornada de trabajo declarada por el estado de excepción debido a la crisis sanitaria, por lo que agrava la situación al no tomar en cuenta el contexto nacional. La falta de claridad y precisión en la demanda se convirtió en un impedimento u obstáculo para la tutela efectiva de los derechos de la demandante. La jueza de origen tomó la decisión de inadmitir la demanda manifestando una indebida acumulación de pretensiones según lo establece el Art. 147.2 del COGEP, sin embargo, la demandante alega que las pretensiones que expone en la demanda no son incompatibles entre sí, ya que todas derivan de su despido injustificado por parte de la empresa, lo cual pone en evidencia la necesidad de realizar una revisión exhaustiva del sistema judicial para garantizar la justicia efectiva. La demandante en su demanda solicita como pretensión principalmente que se declare que existió la ineficacia del despido intempestivo y lo que busca es hacer valer sus derechos al pago de décimo tercera, décimo cuarta con remuneraciones, remuneración mensual, y además busca la indemnización correspondiente por despido intempestivo y desahucio, cabe resaltar

que estas pretensiones que se exigen son en base a sus derechos laborales por la terminación de su contrato laboral.

En el recurso de apelación que fue aceptado con efecto suspensivo, se plantea una revisión de esta decisión y resalta la falta de una norma expresa que determine un procedimiento diferenciado para las pretensiones de la demandante y este argumento desde el punto de vista legal, plantea una interrogante sobre si la acumulación de pretensiones está sujeta a normas específicas en el ámbito laboral, y efectivamente si, en este caso, las pretensiones que se exigieron debieron considerarse como parte integral de una única controversia laboral.

En la resolución del recurso de apelación, se examinaron los principios fundamentales del acceso a la justicia y la tutela efectiva, los cuales son principios consagrados en el Art. 75 de la Constitución de la República, el cual señala que todo individuo tiene acceso a la justicia y a la tutela efectiva y en ningún caso quedara en indefensión, esto significa que los jueces y tribunales no deben propiamente dar satisfacción a las pretensiones de fondo de los justiciables, sino permitir en este caso, que la mujer vulnerada busque hacer valer sus derechos a través de la jurisdicción, que pueda ser oída, presentar pruebas y obtener una resolución fundada en derecho.

En este caso, se remite nuevamente la causa a primera instancia con la jueza de origen a fin de ser revisado y que se tome en consideración todos los principios y derechos que se han aceptado he identificado en el proceso para poder garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, tanto en la parte social dando la oportunidad de que pueda retomar su puesto de trabajo, como también la reparación económica, recibiendo las indemnizaciones correspondientes.

Fuente: Consejo de la Judicatura

Elaboración: Propia

3.1.2 Tabla No. 2

Nº. Proceso	17233-2020-01651
Dependencia Jurisdiccional	UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN LA PARROQUIA QUITUMBE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA
Acción/infracción	Acción por despido ineficaz
Actor (es) / Ofendidos	Quindigalli Tipan Ana Gabriela
Demandado (s)/ Procesados	Vega Ruiz Rubén Rodolfo, María Del Carmen Álvarez Álvarez.
Resumen	
<p>En el caso de Ana Gabriela Quindigalli Tipan contra Rubén Rodolfo Vega Ruiz, la demandante manifiesta que, ha trabajado por más de una década como operaria de costurera en la empresa “NINA SPORT” mediante un contrato verbal, con un sueldo de \$218.00 desde febrero del 2009. La demandante sostiene que, a pesar de su responsabilidad y experiencia en costura, afrontó acusaciones falsas de robo, malos tratos como palabras inadecuadas por parte del empleador, quien, en octubre del 2013, la registró en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con una supuesta renuncia voluntaria, cosa que nunca fue cierta. Pese a toda la discriminación y ofensas que sufrió, continuó laborando para la empresa hasta el 2020 con una remuneración de \$ 435.00 (cuatrocientos treinta y cinco dólares), el 4 de febrero tras entrar en labor de parto, fue hospitalizada, recibiendo un certificado médico de reposo de 84 días como establece la ley. Posteriormente en mayo del 2020 el IESS no le cancela el subsidio que equivale al 75% de su última remuneración, por lo que la señora Ana Quindigalli se comunica con la institución y la operadora le manifiesta que ya no se encuentra afiliada sosteniendo falsamente que había renunciado voluntariamente. Seguido a esto la señora Ana Gabriela le informa lo ocurrido al</p>	

Sr. Rubén Vega, a lo que él responde, que ya no es necesario que continúe laborando, ya que es un gasto innecesario. La demandante lo que busca es que se declare la ineficacia de su despido y se ordene al pago de las indemnizaciones y bonificaciones que por ley le corresponden. Pues también argumenta que fue despedida de manera intempestiva por el Sr. Rubén Vega propietario de la empresa “NINA SPORT”. En la sentencia la Jueza determina que evidentemente la acción del demandante vulnera el principio de movilidad que protege a las mujeres embarazadas, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la no discriminación, el derecho a la maternidad, el derecho al trabajo, entre otros, así mismo establece la ineficacia del despido intempestivo y ordena el pago de indemnizaciones contempladas en el Código del Trabajo, que suma a un total de \$11,880.

Análisis

En el presente caso de Ana Gabriela Quindigalli Tipan contra Rubén Rodolfo Vega Ruiz, se han presentado varios problemas laborales y éticos que requieren ser revisados. Como primer punto se puede evidenciar claramente la mala actuación por parte del demandando al registrar la salida de la demandante en el IESS como una falsa renuncia voluntaria, indicando una falta de transparencia en el proceso de desvinculación y manipulando la situación laboral de la demandante. Adicionalmente la inculpación de robo y maltrato verbal sufrido por Ana Quindigalli genera una existencia de entorno laboral hostil e injusto. Este aspecto cobra relevancia al tener en cuenta que, al informar sobre su estado de gestación, la demandante experimentó un aumento de abuso y ofensas verbales, lo que ocasionó una situación de discriminación de género.

La afectación psicológica, emocional y económica de la demandante, expresada en la depresión que sufrió como resultado del despido injustificado, resalta la importancia de examinar el impacto humano frente a los conflictos laborales. La interposición de una demanda laboral por parte de Ana Quindigalli indica la necesidad de incurrir a medidas legales con el fin de hacer

valer sus derechos en esas condiciones de vulnerabilidad, lo cual busca un fallo en el sistema de resolución de disputas laborales.

La pretensión clara y precisa de la accionante es, en primer lugar, que se declare que existió la ineficacia del despido con el fin de acceder al pago de indemnizaciones que se encuentra establecido en el Código de Trabajo Art. 195.3 que equivale al valor de un año de remuneraciones, que asciende al valor de (\$5.220,00), además pide que se le cancele la indemnización por despido intempestivo según el Art. 188 de la misma ley, establece que si la accionante trabajó por más de 3 años, le corresponde el valor de un mes de remuneración por cada año de servicio, lo que asciende a un valor de (\$5.280,00), así mismo pide que se le cancele el pago por concepto de bonificación por desahucio, contemplado en el Art. 185 de la misma ley, el empleador debe pagarle a la trabajadora el 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio, lo que asciende al valor de (\$1.320,00).

Es crucial destacar un problema adicional, la demandante en su demanda no solicitó la reincorporación a su puesto de trabajo a pesar de haber sido despedida injustificadamente, y aun cuando el Código de Trabajo establece que la trabajadora puede optar volver a su empleo, pues la demandante afirmaba que sufría malos tratos que vulneraban sus derechos.

Esta perspectiva es fundamental, dado que la demandante, quien era la que sustentaba económicamente su hogar, se encontró en una situación precaria al no poder ejercer su derecho a ser reincorporada a su empleo. Este contexto plantea interrogantes sobre la interpretación de la demandante con relación a las condiciones laborales y sobre la existencia de un ambiente laboral adecuado. Además, es relevante considerar no solo la legalidad del despido, sino incluso los motivos que llevaron a la demandante a optar por no solicitar su reintegro, lo cual podría estar relacionado a un ambiente laboral adverso y a violaciones de sus derechos fundamentales.

En la sentencia, la juzgadora se pronunció manifestando que se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación

vinculada con los roles reproductivos, lo cual en este caso claramente existió la vulneración a estos derechos. Por otro lado cabe analizar que en todas las sentencias se debe estudiar primero que las pretensiones tengan respaldo en los hechos probados, por lo que en concreto en este caso, la demandante si probó el tiempo de duración de la relación laboral, así mismo justificó el despido ineficaz, el despido intempestivo y la bonificación por desahucio, por tal razón la jueza en la resolución dispone que el demandando pague a la parte actora todos los valores que le corresponden, garantizando una tutela efectiva de derechos frente al derecho económico.

Fuente: Consejo de la Judicatura

Elaboración: Propia

3.1.3 Tabla No. 3

Nº. Proceso	17230-2021-10716
Dependencia Jurisdiccional	UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN LA PARROQUIA IÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA
Acción/infracción	Acción de protección
Actor (es) / Ofendidos	Elizabeth Vásquez Cumbal
Demandado (s)/ Procesados	Ximena Patricia Garzón Villalba ministra De Salud Del Ecuador, Sylvia Paulina Proaño Raza Coordinadora Zonal 9 Salud

Resumen

En el presente caso comparece la señora Elizabeth Vásquez Cumbal demandando al Ministerio de Salud Pública y la Coordinación Zonal 9 de salud, quien manifiesta que fue despedida de su cargo laboral como Gerente del Hospital General Enrique Garces, sin tomar en cuenta que se encontraba en estado de gestación. La demandante señaló que notificó de su embarazo a las autoridades correspondientes y presentó los documentos de respaldo, los cuales incluye los

certificados otorgados por los médicos el 5 de marzo del 2021 que indicaban un embarazo de 12.5 semanas, y el 01 de junio del 2021, presenta otro certificado de ecografía con un embarazo de 26 semanas. El 10 de junio del 2021 se le dispone a la demandante, de manera obligatoria participar en una reunión de trabajo donde se le informe sobre su alto rendimiento en los rankings de ejecución presupuestaria alcanzando un 89.43% de ejecución, destacando que la institución estaba por encima de la media en comparación con otras instituciones similares. Sin embargo, pese a estos logros, la demandante recibe un memorando el 25 de junio de 2021 por parte de la Dra. Sylvia Proaño, Coordinadora Zonal 9 Salud, donde se le informa el fin de su nombramiento como Gerente del Hospital, alegando que la institución presenta necesidades.

La demandante manifiesta que este acto administrativo vulnera los derechos constitucionales consagrados en el Art. 33, 34 y 66, de la Constitución de la República, especialmente el derecho de las mujeres embarazadas a no ser discriminadas, el derecho a una vida digna y el derecho al trabajo. Además, sostiene que se violaron los sus derechos al debido proceso y defensa, así como el derecho a la seguridad jurídica que es la garantía dada al individuo, por el Estado, de que sus derechos no serán violentados, se encuentran en los artículos. 76 numerales 3 y 7, y el Art. 82, de la Constitución de la República.

En este caso la demandante presenta una acción de protección de acuerdo con el Art. 88 de la Constitución de la Republica y los artículos 39,40,41,42,167 de la Ley orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que tiene el objeto del amparo directo y eficaz de los derechos, y se interpondrá cuando exista una vulneración de derechos constitucionales por actos u omisiones de la autoridad pública no judicial. La demandante busca que se acepte esta acción de protección y se declare que se vulneró el derecho de las mujeres embarazadas a no ser discriminadas.

La Corte Constitucional al analizar todos los derechos vulnerados, menciona que, en cuanto al derecho a la seguridad jurídica, el Ministerio De Salud Pública no se ajusta a la normativa de

proteger a las mujeres embarazadas y con relación al derecho al trabajo y estabilidad laboral, se resalta que la accionante tiene el derecho de permanecer en su trabajo hasta por 12 meses después del nacimiento de su hija. Con esto la Corte concluye que efectivamente se han vulnerado los derechos de la demandante y como medidas de reparación, se dispone el reintegro inmediato al puesto, al pago de los haberes dejados de percibir desde el momento que se vulneró los derechos y las disculpas públicas.

Análisis

El análisis del presente caso demuestra las vulneraciones a los derechos laborales y de equidad de género, en especial a lo que respecta la protección a las mujeres embarazadas. La demandante informó de manera oportuna a las autoridades mediante certificados médicos que se encontraba en estado de embarazo, cumpliendo con todos los protocolos establecidos, no obstante, la decisión de finalizar su nombramiento laboral, al parecer, no se consideró de manera adecuada su condición de gestación.

La normativa del Ecuador y los Tratados Internacionales reconocen la importancia de que se garantice condiciones laborales seguras y saludables para las mujeres que están en un periodo de gestación. La terminación del contrato laboral, sin una explicación clara y sin tomar en cuenta el informe presentado por el psicólogo que resalta un impacto negativo de ataques de estrés y depresión durante el embarazo, se podría tomar en consideración una vulneración a los derechos fundamentales de la demandante.

Por otro lado el hecho de que la señora Elizabeth Vázquez haya presentado un nivel alto de ejecución presupuestaria en el hospital superando la media en comparación con otras instituciones parecidas, destaca un punto de análisis fundamental, pues la terminación del contrato se podría interpretar como un acto arbitrario que no contiene fundamentos con criterios objetivos relacionados con su desempeño laboral, sino que podría estar relacionada con motivos no justificados, como posibles discriminaciones basadas en género y estado de embarazo.

La accionante en las pretensiones solicita que se revoque la acción de personal que da por finalizada la relación laboral, puesto que el Ministerio de Salud Pública tenían pleno conocimiento de su estado de gestación. Además, solicita que se declare la vulneración del derecho de las mujeres embarazadas a no ser objeto de discriminación como lo menciona el artículo 43 de la Constitución de la República, este es un principio fundamental que pretende garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Así como también solicita que se vulnere el derecho al trabajo previsto el artículo 33 de la Carta Magna, que no solo reconoce el derecho al trabajo como un deber social, sino que también establece que el Estado tiene la obligación de garantizar condiciones laborales libres de discriminación y saludables. Solicita que se vulnere el derecho a la vida digna, especialmente el de salud y seguridad social, en esta situación, el embarazo de alto riesgo genera una capa adicional de complejidad, ya que se debe garantizar el derecho a la vida digna interpretando las circunstancias específicas en las que se encuentra la demandante y la necesaria protección tanto de su salud como la del feto. También que se vulnere el derecho a la seguridad jurídica, puesto que la terminación del contrato laboral sin tomar en cuenta el estado de embarazo, vulnera este derecho establecido en el artículo 25 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Y como medida de reparación integral solicita que se cancelen todos los valores que dejó de percibir desde que se produjo el despido hasta el momento de su reingreso.

Es importante resaltar que la accionante no solo busca reparar sus derechos constitucionales, sino también busca que el Estado ecuatoriano proporcione garantías para que nunca más sucedan actos violatorios de manera grotesca contra una mujer embarazada. La accionante además en sus pretensiones solicita que se capacite en derechos humanos especialmente derechos laborales de las mujeres de las mujeres embarazadas al funcionario involucrado en la acción.

La Corte en la decisión de la sentencia acepta la acción de protección y determina que se han vulnerado los derechos ya mencionados y se ordena el reintegro de la demandante al puesto laboral que estaba ejerciendo, también se ordena al pago de los haberes dejados de percibir y las disculpas públicas por los derechos que le fueron violentados. La sentencia reconoce la naturaleza de la acción de protección, resaltando que esa acción jurídica está creada para proteger las violaciones directas a los derechos fundamentales previstos en la Constitución.

Fuente: Consejo de la Judicatura

Elaboración: Propia

3.1.4 Tabla No. 4

Nº. Proceso	17574-2021-00473
Dependencia Jurisdiccional	UNIDAD JUDICIAL DE VIONECIA CONTRA LA MUJER Y FAMILIA
Acción/infracción	Acción De Protección
Actor (es) / Ofendidos	Daniela Estefanía López Martínez Y María Carolina Ochoa Muñoz
Demandado (s)/ Procesados	Servicio Nacional De Contratación Pública Representado Por María Sara Jijón Calderón

Resumen

El caso presentado involucra una acción de protección presentada por Daniela Estefanía López Martínez Y María Carolina Ochoa Muñoz, ante el Servicio Nacional De Contratación Pública Representado Por María Sara Jijón Calderón, argumentando que se han vulnerado sus derechos constitucionales. Como antecede, en mayo del 2019, ambas demandantes suscriben un contrato ocasional con el SERCOP para el cargo de Especialista de Normativa, categoría servidora pública 7, recibiendo una remuneración de \$1676, se expone que con acciones de personal No. 2021-000085 y No. 2021-000203, a Daniela López se le otorga licencia por maternidad y

licencia para el cuidado de su recién nacido desde el 4 de agosto del 2021 hasta el 14 de julio del 2022. De igual manera, por acciones de personal No. 2021-000075 y No. 2021-000202, a María Ochoa se le concedió la licencia de maternidad y permiso para el cuidado del recién nacido, desde el 4 de agosto del 2021 al 3 de julio del 2022.

Sin embargo, las accionantes consideran vulnerados los derechos constitucionales que constan en los actos contenidos en los memorandos SERCOP-CGAF-2021-0743 y AERCOP-CGAF-2021-0773, inscritos el 30 de noviembre del 2021, y firmados por el Dr. Hernán Moncayo, Coordinador Administrativo Financiero Del SERCOP. En estos memorandos se dieron por terminado los contratos de servicios ocasionales de María Ochoa y Diana López. Las demandantes sostienen que esta decisión vulnera el derecho al trabajo, así como la protección otorgada a las mujeres lactantes. También se alega la vulneración de la seguridad jurídica que debería proteger a todo habitante y servidor público. Asimismo, las demandantes sostienen que el SERCOP ha infringido la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación a la Mujer y la Convención sobre la Protección de Maternidad, cometiendo una infracción al constitucionalismo del Estado. Se manifiesta que se ha omitido la obligación estatal de garantizar y promover la protección de los derechos, tanto de la Constitución de la Republica cómo de los Instrumentos Internaciones de Derechos Humanos. Las accionantes solicitan en audiencia que se declare la violación del derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y a la protección especial de la mujer lactante, y como medida de reparación, se exige la nulidad de los actos administrativos que determinaron la terminación del contrato laboral, el reintegro a sus puestos de trabajo y el pago de los haberes dejados de percibir desde la fecha de despido hasta su reintegración, añadiendo los pagos a la Seguridad Social.

En este caso se destaca el principio de interés superior al niño, contemplándolo como una norma fundamental, y se examinan que las decisiones y medidas tomadas por el SERCOP deberían

tomar en consideración este principio, principalmente cuando se afectan a mujeres que se encuentren en el periodo de lactancia.

La decisión que se tomo es que se acepta la acción de protección, y se ordena a la entidad el reintegro de las ciudadanas Diana López y María Ochoa a los puestos de trabajo de Especialistas de Normativa. Así mismo se dispone el pago de las remuneraciones más beneficios de ley que dejaron de percibir desde el despido, también se le ordena a la entidad realizar al menos una vez al año, programas de capacitación en materia de Derechos Humanos para todo el personal.

Análisis

La presente acción de protección se centra en una situación de vulneraciones de derechos constitucionales presentada contra el Servicio Nacional de contratación pública SERCOP, por parte de Diana López y María Ochoa. Este problema se presenta por la terminación del contrato de servicios ocasionales, quienes las demandantes desempeñaban su rol de analistas normativas como servidoras públicas en un proyecto a cargo del SERCOP.

El conflicto se centra el 30 de noviembre del 2021, donde el Coordinador General Administrativo Financiero del SERCOP, notificó a las demandantes la terminación del contrato de servicios ocasionales, sin tomar en cuenta que se encontraban en el periodo de maternidad hasta julio del año 2022. Por esta situación se presenta una acción de protección que se fundamenta en las supuestas transgresiones a la normativa nacional e internacional, en especial a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación a la Mujer y la Convención sobre la Protección a la Maternidad.

Como pretensión las accionantes señalan que, en primer lugar, se declare a lugar la acción de protección presentada, fundamentada en la flagrante vulneración a los derechos constitucionales, cómo es el derecho al trabajo, el Derecho de Protección Especial y el Derecho a la Seguridad Jurídica, todos estos reconocidos por la Constitución del Ecuador. Y como modo

de reparación solicitan que se declare sin efecto el acto administrativo que puso fin a la relación laboral por ser actos ilegales.

Asimismo, exigen el derecho a ser reincorporadas a sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que se encontraban laborando, y finalmente reclaman su derecho a recibir el pago de los haberes que dejaron de percibir a raíz del despido, hasta que se les reintegre al SERCOP.

Es necesario analizar estas pretensiones, ya que involucran el impacto social y económico de las mujeres que fueron despedidas injustificadamente. Las accionantes instan a la Corte a tomar en consideración los principios y derechos que fueron vulnerados, a fin de que se dé cumplimiento a la reparación integral. Esto implica restablecer el equilibrio social, respetando el derecho al trabajo, mediante el reingreso a su puesto laboral, así también la dimensión, económica, al pagar los haberes que dejaron de percibir a causa de ser despedidas injustamente.

Como primer punto mencionan la presunta violación de la Convención sobre la Maternidad, en el cual se destaca la prohibición del despido de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, la unión sobre este Convenio Internacional con la situación de las demandantes, Daniela López y María Ochoa, resalta la relevancia de los derechos de la maternidad en el contexto laboral, siendo este convenio el promotor de garantizar esos derechos a las mujeres que se encuentren en este tipo de riesgos laborales.

Se destaca las resoluciones de la Corte Constitucional el cual establece, que los contratos ocasionales, si bien es cierto, no garantizan estabilidad laboral general, sin embargo, reconocen una estabilidad especial para las mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia, puesto que se busca establecer un nivel específico de seguridad laboral para las mujeres que se encuentran en situaciones de maternidad, como es el caso de las demandantes.

El análisis del caso se presenta en la omisión por parte del Estado, representado por el SERCOP, de su obligación de ser garante y promotor de la protección de derechos, todos aquellos que se encuentran en la Constitución, y también, en los tratados internacionales de derechos humanos,

no solo se trata de una omisión administrativa, sino de una vulneración activa de la obligación del Estado de proteger esos derechos constitucionales de las mujeres en esa situación, y esta vulneración tuvo como consecuencia la interrupción de sus ingresos cotidianos. Este enfoque en la protección especial muestra que las accionantes deberían haber gozado de esta consideración particular al encontrarse en su condición de periodo de lactancia.

La unión directa entre la omisión del SERCOP y la interrupción de los ingresos cotidianos de las accionantes agrega un elemento de agravio económico, la falta de protección especial no solo afectó los derechos especiales a la maternidad de las demandantes, sino que además tuvo un impacto concreto en el bienestar económico y en su capacidad para sostenerse financieramente.

Se menciona una violación a la seguridad jurídica que se encuentra en el artículo 82 de la Constitución del Ecuador, el cual consagra el principio de la seguridad jurídica, en primer lugar se observa la infracción del SERCOP a las normativas nacionales e internacionales, junto con las resoluciones de la Corte Constitucional que reconocen estabilidad especial para las mujeres en este estado, como segundo aspecto crítico se trata en la omisión del deber estatal de proteger los derechos constitucionales y de instrumentos internacionales de derechos humanos, en base a estos argumentos sólidos respaldados por el artículo 82 de la Constitución de la República, se resalta que el derecho de la seguridad jurídica implica el respeto a las normas constitucionales e internacionales, generando confianza a las mujeres que se encuentran vulnerables. La no observancia a la Ley Orgánica de Servicio Público y las resoluciones de la Corte sobre la protección a las mujeres en periodo de lactancia establece un punto esencial en la violación a la seguridad jurídica.

Con respecto al interés superior del niño, el SERCOP al tomar la decisión de terminar con la relación laboral de las demandantes durante su periodo de lactancia, vulneró este principio que no solo tiene un carácter jurídico definido, sino que también proyecta un poder más allá,

atravesando las políticas públicas y contribuyendo al desarrollo de una sociedad más igualitaria y respetuosa de los derechos a las mujeres en estado de vulnerabilidad. Aquí se resalta la necesidad de evaluar cómo la decisión por parte del SERCOP afectó directa o indirectamente a los hijos de las demandantes y cómo se ha tomado en consideración este interés en el proceso de toma de decisiones.

Por último, la decisión que se tomó refleja la aplicabilidad de las normas Constitucionales y legales específicas en respuesta a la vulneración de los derechos fundamentales. En primer lugar, para la validación de la acción de protección, se basaron en el artículo 88 de la Constitución de la Republica y el artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. La resolución en base a la evidencia presentada en los memorandos SERCOP-CGAF-2021-0743-M y SERCOP-CGAF-2021-0773-M, presentados el 30 de noviembre del 2021, que producen la vulneración de los derechos constitucionales consagrados en el artículo 32, números 3 y 4 del artículo 34, así como los artículos 32 y 332 de la Constitución del Ecuador, sienta la base para la aceptación de la acción de protección.

Como medidas de reparación se ordena a la entidad demandada reincorporar a las demandantes a sus puestos de trabajo como Especialistas de Normativa, esta resolución se presenta como una respuesta directa a la violación de derechos laborales a las demandantes.

Además, se ordena al pago de las remuneraciones que dejaron de percibir desde la terminación del contrato ocasional. Este punto busca reparar económicamente a las afectadas por consecuencia del despido injustificado.

Y como punto principal se impone que la entidad demandada tiene la obligación de realizar, al menos una vez al año, programas de capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, esta disposición busca que se prevenga futuras violaciones de derechos y que se promueva un ambiente laboral adecuado que respeta los derechos fundamentales de las trabajadoras.

Fuente: Consejo de la Judicatura

Elaboración: Propia

3.1.5 Tabla No. 5

Nº. Proceso	17371-2021-02572
Dependencia Jurisdiccional	UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN LA PARROQUIA IÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA
Acción/infracción	Demanda por despido ineficaz
Actor (es) / Ofendidos	Jessica Gabriela Mena Proaño
Demandado (s)/ Procesados	Aguinaga Echanique José Rubén Ramiro Por Los Derechos Que Representa En Su Calidad De Gerente General De La Compañía Megalabs-Pharma S.a. Y Por Sus Propios Y Personales Derechos
Resumen	
<p>En el presente caso, Jessica Gabriela Mena Proaño, interpone una demanda de despido ineficaz, alegando que su empleador Megalabs-Pharma S.A, la despidió ilegalmente. La demandante alega que inició un contrato laboral con la compañía LETERAGO DEL ECUADOR S.A, el 20 de mayo del 2016, y desde entonces cumplió con el rol de Asistente de Gerencia General y de Marketing, posteriormente el 1 de enero del 2021, firmó un contrato con Megalabs-Pharma S.A, continuando con el mismo cargo, con remuneración de USD \$1200 y subrogación en función de su antigüedad.</p> <p>La demandante alega que, a lo largo de sus cinco años de empleo, la relación laboral fue cordial hasta que se quedó embarazada, informa de su embarazo a la Gerencia de Talento Humano y al Gerente General, cumpliendo con el protocolo establecido. A partir de noviembre del 2020,</p>	

estando embarazada de cinco meses, la empresa le solicita de manera obligatoria reincorporarse al trabajo de manera presencial, a lo que la demandante solicita reconsideración debido al riesgo que corría ella y el feto. Posteriormente, el 23 de febrero del 2021, nace su hija Emiliana Acosta Mena, por lo que procede a comunicar a la empresa.

Antes de ser reincorporada, la Gerencia de Talento Humano le comunica telefónicamente que debe asistir de manera presencial y le pide que ingrese tres días adicionales con permiso con cargo a las vacaciones. El 21 de mayo de 2021, mientras permanecía en su periodo de lactancia, acudió a la empresa donde había sido solicitada, al margen de las garantías constitucionales y legales, fue despedida intempestivamente por el empleador, alegando así, el despido ineficaz.

En la audiencia única, se declaró la validez procesal, no se logró la conciliación por las partes, por lo que continuó la audiencia, se resaltó que el proceso se desarrolló conforme a los tiempos reales, y se declaró la validez al no existir omisión de solemnidad sustancial que pudiera afectar a la decisión final.

Durante la audiencia, la parte demandada presentó excepciones previas basadas en el Art. 153.6 del COGEP, manifestando que la acción para exigir el despido ineficaz había prescrito al no presentarse dentro de los 30 días, sin embargo, la jueza rechazó esta excepción de prescripción al no estar respaldada por la ley en este caso del despido ineficaz.

En base a las pruebas presentadas por la parte accionante se siguió con las reglas de la sana crítica, un proceso racional y libre de arbitrariedades. En relación con la parte demandada se reconoció la existencia de un contrato de trabajo entre Jessica Mena y LETERAGO del ECUADOR S.A, desde el 20 de mayo de 2016 hasta el 21 de mayo de 2021 con una remuneración de \$1.200.

La motivación se sustentó en el Art. 8 del Código del Trabajo, el cual establece que el contrato de trabajo comienza con la prestación de servicios, en este caso desde el momento en que la actora fue contratada. Asimismo, se aplica el principio “In dubio pro-operario” establecido en

el Numeral 3 del Art. 326 de la Constitución, el cual manifiesta que, en caso de dudas sobre el alcance legal, reglamentarias y contractuales en materia laboral, se usará el sentido más favorable para la trabajadora. Este principio es esencial para la justicia social en el proceso laboral, ya que busca nivelar las desigualdades y rectificar desequilibrios.

En la decisión de fondo del caso, se centra en la pretensión de declarar la ineficacia del despido intempestivo a una mujer que se encuentra en periodo de lactancia. El análisis resolutorio se centra en la prueba que fue presentada por la actora, la cual sostiene que fue víctima del despido intempestivo, se anunciaron documentos de acta de finiquito y un aviso de salida, lo cual plantea la terminación laboral por despido unilateral. En este caso se revirtió la carga de la prueba hacia la parte demandada para demostrar que el motivo del despido terminó por causas legales previstas en el contrato como lo manifestaron, Sin embargo, no presentaron ninguna prueba en audiencia y se consideró que efectivamente fue despedida el 21 de mayo del 2021, como afirmó la parte actora.

En la decisión, se fundamentó la declaración del despido intempestivo en la prohibición de despedir a las mujeres trabajadoras que se encuentran embarazadas o en periodo de lactancia, respaldada en el Art. 195.1 del Código del Trabajo, la parte actora por decisión propia se niega a regresar al empleo, y por ende se le ordena el pago de un año de remuneración conforme al Art. 195.3 del Código del Trabajo, también al pago correspondiente por despido intempestivo y desahucio que ascienden a USD\$ 20.324,27 (VEINTE MIL TRESCEINTOS VEINTE Y CUATRO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON VEINTI SIETE CENTAVOS).

Análisis

Como punto de partida, tenemos que en el caso presentado, Jessica Mena, menciona que tuvo un contrato laboral con la empresa LETERAGO DEL ECUADOR S.A. desde mayo del 2016, como Asistente de Gerencia General y de Marketing, por consiguiente en enero del 2021

suscribe un nuevo contrato con la empresa MEGALABS-PHARMA S.A. Recibiendo como remuneración la cantidad de \$1200, pero a raíz de notificar de su embarazo, la demandante comenta que la relación laboral ya no fue la misma, intuyendo que existían malos tratos dentro del ambiente laboral. El 21 de mayo del 2021, se le comunica acudir a las oficinas de empresa y le notifican de su terminación del contrato, sin tomar en cuenta que estaba dentro del periodo de lactancia que por ley le corresponde.

Este despido ineficaz, sin duda alguna vulnera el derecho a la no discriminación, pues la decisión de despedir a la demandante durante el periodo de lactancia induce una discriminación basada en su género y maternidad. Asimismo, el empleador vulnera el derecho a una buena estabilidad laboral de la mujer en periodo de lactancia. El despido de la demandante mientras se encontraba en este periodo generó una violación a los derechos laborales, pues la legislación nacional y Convenios Internacionales, lo que buscan es proteger la seguridad laboral de aquellas mujeres en esa situación. También se vulnera el derecho que tiene la trabajadora a poder reincorporarse a su lugar de trabajo, esto en base a posibles repercusiones en el entorno laboral, pues el hecho de que la demandante no desee reincorporarse al empleo es para no mantenerse en un ambiente hostil y no seguir contribuyendo a una empresa que no respeta los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral.

Con relación a las excepciones previas es relevante destacar la importancia de interpretar correctamente los plazos legales, y plantea un análisis importante, pues nos damos cuenta de que esta norma específica pudo haber afectado el curso del caso.

En este caso se destaca el principio probandi incumbit qui dicit, non qui negat, el cual resalta que, en el Ecuador, el empleador tiene la carga de la probar las causas previstas en el contrato que motivaron la terminación del trabajo, la finalidad de este principio es proteger a la trabajadora. La falta de la prueba por parte de la empresa es crucial, ya que al no indicar las

causas legales que llevaron al despido, se da por cierto lo que manifiesta la actora respecto a la forma en que optaron por despedirla sin justificación alguna.

La ley laboral prohíbe que ocurra el despido intempestivo a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, respaldando la inamovilidad que ampara a las mujeres en esas situaciones.

La pretensión que manifiesta la accionante en su demanda, principalmente es que se declare la ineficacia del despido intempestivo del cual fue objeto por encontrarse en periodo de lactancia, así lo establece el Art. 195.1 del Código de Trabajo. Y referente a la reparación económica, se pague la indemnización por despido ineficaz según el Art. 195.3 inciso 2 de la misma ley, el cual expresa que, si la trabajadora se negare a regresar a su puesto laboral, recibirá la indemnización que equivale al valor de un año de la última remuneración que estaba percibiendo. Solicita también se realice el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo y desahucio.

En la motivación de la sentencia se especifica que la liquidación que debe pagar la empresa asciende a un total de \$23.100. Siendo la indemnización de despido ineficaz un total de \$14.400, por despido intempestivo el total de \$7.200 y por desahucio \$1.500.

En la decisión, una vez declarado el despido ineficaz en audiencia, efectivamente se confirma la vulneración de los derechos laborales de la demandante como son el derecho al trabajo y a la no discriminación por su condición de maternidad, también se ordena a la empresa que realice la liquidación de los valores correspondientes. Esta resolución respalda la inamovilidad de la mujer en periodo de lactancia y refuerza la protección de los derechos brindados a las trabajadoras.

Fuente: Consejo de la Judicatura

Elaboración: Propia

Tabla – Preguntas de Investigación

A continuación, se presentará una serie de preguntas cerradas, creadas para guiar la metodología cuantitativa. Las preguntas se realizaron en base al análisis de los casos del despido eficaz en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en la ciudad de Quito durante el periodo 2020 -2021. Las siguientes preguntas tienen el objetivo de facilitar una visión detallada y comparativa de cada caso.

		Causa No.				
	Preguntas de Investigación	17371	17233-	17230-	17574-	17230-
		2020-	2020-	2021-	2021-	2021-
		02093	01651	10716	00473	10716
1.	¿Se identificó violación de derechos a la libertad reproductiva?	SI	SI	SI	SI	SI
<p>En la presente pregunta se comprobó que efectivamente en los cinco casos se vulneró el derecho a la libertad reproductiva, debido a que los despidos a las mujeres en esas condiciones limitan su capacidad para tomar libremente decisiones sobre su vida reproductiva.</p>						
2.	¿Se violó el derecho al trabajo?	SI	SI	SI	SI	SI
<p>En los cinco casos analizados se demuestra que existió vulneración del derecho al trabajo, ya que al ser despedidas injustificadamente se les está privando de su capacidad para trabajar y obtener sustento económico, justo y equitativo.</p>						

3.	¿Se identificó discriminación de género en alguno de los casos?	SI	SI	SI	SI	SI
En los cinco casos analizados se identificó que existió discriminación de género, debido a que las mujeres mencionaron recibir un trato desigual basado en la situación en las que se encontraban.						
4.	¿Las sentencias reconocieron que existió el despido ineficaz?	SI	SI	SI	SI	SI
En los cinco casos, las sentencias efectivamente reconocieron que existió despido ineficaz, el cual confirma que los despidos que se cometieron fueron contrarios a lo estipulado en la normativa del Ecuador.						
5.	¿Algún caso fue remitido a instancias superiores para su resolución?	SI	NO	NO	NO	NO
De los cinco casos, cuatro no fueron remitidos a instancias superiores, mientras que la causa No. 17371 2020-02093 se remitió a segunda instancia, el cual generó un problema social al prolongar el proceso judicial y dejando en agravio a la mujer afectada.						
6.	¿La duración del proceso legal fue razonable?	NO	NO	NO	NO	NO

En todos los casos se comprobó que la duración del proceso no fue razonable, esta demora de las resoluciones presenta una carga importante para las mujeres afectadas, extendiendo la inseguridad laboral y económica.

7.	¿Las empresas o instituciones repararon los daños ocasionados?	NO	NO	NO	NO	SI
-----------	---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

En cuatro de los casos presentados las instituciones no repararon los daños ocasionados. La falta de reparación empeora las consecuencias negativas de las mujeres, tanto en lo social, económico y jurídico. Y solo en un caso si se repararon los daños.

8.	¿Las empresas o instituciones motivaron legalmente el motivo del despido?	NO	NO	NO	NO	NO
-----------	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

En todos los casos se comprobó que no existió motivo legal para despedir a las mujeres, evidenciando así, una clara violación de los derechos laborales, y arbitrariedad en las decisiones de los despidos.

9.	¿Las empresas implicadas implementaron medidas correctivas o preventivas después de los despidos?	NO	NO	NO	NO	NO
-----------	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

En todos los casos se identificó que las empresas no implementaron medidas correctivas o preventivas después de los despidos. Esta falta de acción indica la carencia de compromiso y responsabilidad con la protección de los derechos de las mujeres que están embarazadas o en lactancia.

10.	¿Todas las mujeres afectadas regresaron a su puesto laboral?	NO	SI	SI	SI	NO
------------	---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

En los tres casos No. 17233-2020-01651, No. 17230-2021-10716, No. 17574-2021-00473, las mujeres fueron reintegradas a sus puestos laborales, mientras que en dos casos No. 17371 2020-02093 y No. 17230-2021-10716, no regresaron, debido a que no existe un ambiente laboral adecuado para aquellas mujeres.

Fuente: Consejo de la Judicatura

Elaboración: Propia

3.2 Discusión

El proceso de analizar los resultados consiste en interpretar los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los objetivos establecidos, la hipótesis y/o preguntas planteadas, así como las teorías o presupuestos planteados en el marco teórico, el objeto es evaluar si los resultados confirman las teorías o no, y se generan debates con la teoría ya existente. (Bernal, 2010)

Después de haber analizado los cinco casos prácticos relacionados con el despido ineficaz en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en la ciudad de Quito, periodo 2020-2021, junto con el estudio teórico del capítulo uno, se logró evidenciar los impactos y efectos jurídicos, sociales y económicos que presenciaron las mujeres cuyos derechos fundamentales fueron vulnerados. Cada caso que ha sido estudiado ha proporcionado una percepción única de

las complejidades que rodean esta práctica y se han presentado interrogantes en relación con la tutela efectiva de los derechos de las mujeres embarazadas o en lactancia.

Cada uno de estos enunciados, se centra en analizar la existencia o la carencia de una tutela judicial efectiva justa en las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (sujetos procesales de los estudios de caso), por ende, es necesario conocer la forma en la que impacta sea esta positiva o negativa en la vida de estas mujeres, así como también los efectos jurídicos sociales y económicos que se hayan generado a raíz de la ejecución de la sentencia.

3.2.1 Análisis de los resultados del caso No. 17371-2020-02093

En el presente caso que he analizado, se logró evidenciar la vulneración del derecho a la licencia por maternidad, considerando que la señora Collahuazo Quinahuano Myrian Soledad se encontraba en pleno goce de su licencia de maternidad, la empresa Hilsea Investments Limited, el 2 de abril del 2020 tomó la decisión unilateral de despedirla de manera injusta e injustificada. La acción que tomó la empresa no solo abusó este derecho individual de la demandante, sino que también cuestiona la efectividad de las garantías legales ordenadas a proteger a las mujeres que se encuentran en periodos críticos de su vida laboral, como en este caso a la maternidad.

En tal sentido el Art. 4 de la Convención de la Maternidad 2000, así también el Art 195.1 de la Ley Orgánica de la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, establecen claramente el derecho a la licencia por maternidad que tienen las mujeres que se encuentran en esta situación. Desde este punto de vista, este derecho representa una herramienta muy importante al brindar a las mujeres un periodo de descanso tras haber dado a luz, reconociendo la importancia de proporcionar a las madres el tiempo adecuado para su recuperación y atención de su hijo. Sin embargo, en este caso, la empresa no solo hizo caso omiso al derecho fundamental, sino que también actuó de manera desfavorable, quitándole la

libertad a la trabajadora de un periodo de descanso y cuidado, lo cual, establece una directa vulneración con la normativa legal vigente por parte de la empresa.

Considerando que la empresa al tomar la decisión de despedir a la trabajadora en pleno derecho a gozar de su licencia de maternidad refleja la necesidad inmediata de examinar de manera crítica las prácticas empresariales y de realizar una implementación de medidas correctivas para aquellas empresas que ignoran o transgreden la normativa laboral, con el objetivo de así poder garantizar la observación de los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras.

En primer lugar, en la Constitución del Ecuador, el Art. 75 nos hace referencia al derecho a acceder gratuitamente a la justicia y a la tutela judicial efectiva. Es decir que este derecho, no solo implica la oportunidad de presentar una demanda, sino también, la aptitud de hacerlo de manera efectiva. En este caso, la carencia de claridad al presentar la demanda ocasionó confusión y, esto impidió que la demandante pueda ejercer completamente su derecho a la defensa.

De este modo, la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No. 108-15-SEP CC, menciona que:

El ejercicio del derecho a la defensa constituye la posibilidad de activar todos los mecanismos legales dentro de cualquier proceso y procedimiento, garantizando el ejercicio de nuestros derechos a ser escuchado, a presentar las pruebas, a impugnar y utilizar los recursos procesales previstos en la ley, a participar en el proceso en igualdad de condiciones, etc. (p.8)

En base a este artículo, en este caso a la demandante no le brindaron la oportunidad necesaria para ejercer sus derechos a ser escuchada, presentar pruebas, participar en el proceso en igual de condiciones, y a obtener una resolución fundada en derecho, esto cuestiona la

verdadera aplicación de los principios constitucionales y el debido respeto a los derechos fundamentales en el ámbito judicial.

En segundo lugar, la inadmisión de la demanda en casos de incompetencia o acumulación indebida de pretensiones que se encuentra en el Art. 147 del COGEP, se convierte en un punto principal de debate. De acuerdo con el análisis realizado en líneas atrás, la interpretación de esta normativa debe ser más cautelosa, pues la falta de claridad en la demanda pudo haberse subsanado con otro tipo de medidas correctivas, en lugar de una inadmisión directa.

El art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, establece que:

La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido (...). (p. 10)

Basándonos en este artículo, se demuestra que la jueza de origen no actuó de manera adecuada para garantizar la tutela judicial efectiva, pues al no permitir que se aclare la demanda, generó una situación de indefensión para la demandante, provocando una prolongación innecesaria del proceso. Considerando que la demanda se presentó el 10 de julio del 2020 y la celebración de audiencia con la jueza de origen se dio el 15 de marzo del 2022, pues esto afecta de manera considerable a la demandante, considerando el impacto económico, al no existir una reparación de las indemnizaciones que le correspondían por despido ineficaz y despido intempestivo como lo menciona el Art. 195.3 del Código de Trabajo, como también la falta de ingresos estables de un trabajo, afectaría su calidad de vida y la de su familia.

3.2.2 Análisis de los resultados del caso No. 17233-2020-01651

En el caso presentado de Ana Gabriela Quindigalli Tipan contra Rubén Rodolfo Vega, se plantea una serie de cuestionamientos sobre la protección real del derecho al trabajo y el principio de inamovilidad que están presentes en la normativa ecuatoriana.

En tal sentido el Art. 153 del Código de Trabajo menciona, “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” (...) (p. 55). En el caso que ya observamos, el despido injustificado de la demandada al encontrarse en su periodo de lactancia y al haber presentado todos los certificados médicos de su condición, demuestra una clara violación de esta disposición legal. La legislación ecuatoriana es clara en cuanto a la tutela de los derechos laborales de las mujeres, con el objetivo de asegurar su bienestar y estabilidad económica. El incumplimiento de la norma por parte de la empresa no solo vulnera lo establecido en el Código de Trabajo, sino que de igual manera contraviene los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución del Ecuador. Por lo tanto, este acto pone en evidencia la necesidad de reforzar y garantizar las medidas destinadas a proteger la estabilidad laboral de las mujeres en esas situaciones.

Así mismo Aguilar, 2015, como se citó en Arévalo, 2018 menciona que, “la inamovilidad es una protección temporal que cubre a algunos trabajadores tomando en cuenta su condición, tanto así que su protección constituye un hecho primordial para los estados y sus normativas (...)”. (Arévalo, 2018, p. 20). En el contexto del caso, se logra evidenciar claramente la vulneración al principio de inamovilidad, pese a que este principio es el encargado de generar la continuidad laboral de las mujeres que encuentran vulnerables, su aplicación es frágil y desde este punto de vista, la aplicación de esta garantía se convierte en un deber primordial para el Estado, dado que las mujeres en esas condiciones son parte del

grupo de atención prioritaria y ciertamente su trato dentro del marco jurídico debe estar acorde con las desventajas que afrontan dentro de la relación laboral.

Como otro punto de vista importante es el impacto económico, puesto que la decisión que tomó el juez, a pesar de fallar a favor de la demandante y ordenar al demandado a resarcir los daños ocasionados, lamentablemente hasta esta fecha el demandando no ha cumplido con lo establecido por la autoridad judicial. La demora en el cumplimiento del pago de las indemnizaciones ocasiona consecuencias económicas adversas para la demandante, dado que la reparación financiera ordenada es fundamental para reducir los efectos del despido y mantener la estabilidad económica mientras dura el periodo de lactancia. Desde el punto de vista social, en mi opinión, este caso resalta la necesidad de sensibilización y concientización respecto a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

3.2.3 Análisis de resultados del caso No. 17230-2021-10716

En el caso de la señora Elizabeth Vásquez Cumbal quien trabajaba para el Ministerio de Salud Pública y la Coordinación Zonal 9 de Salud, se generó una contradicción con la normativa ecuatoriana la cual garantiza la protección de los derechos de las mujeres que se encuentran embarazadas.

El artículo 43 de la Constitución de la República menciona que, “el Estado es el que debe garantizar a las mujeres embarazadas el derecho a no ser discriminadas en el ámbito educativo social y laboral” (Constitución del Ecuador, 2008). Por lo que en este caso resulta inquietante que una entidad pública, como es el Ministerio de Salud Pública, es la que incumple con la protección de los derechos constitucionales de una mujer embarazada. Puesto que el Estado como ente rector y garante de la legalidad deberían ser un ejemplo en la protección de los derechos de las mujeres que se encuentran embarazadas.

En este caso la demandante realizó todo lo correspondiente a lo establecido en la norma, que es la notificación y presentación de documentos que respaldan su estado de gestación, sin

embargo, la presentación de los certificados médicos los cuales detallaban el progreso de su embarazo no fue suficiente para evitar el despido y la discriminación laboral.

El despido de la demandante por parte de la entidad estatal genera un problema acerca de la efectividad de las normativas y políticas implementadas para la protección a las mujeres embarazadas. Sin embargo, a pesar de la clara disposición constitucional y legal, se producen situaciones en las que el propio Estado en calidad de empleador no cumple con estas garantías. Esta situación demuestra la necesidad de reforzar los mecanismos de supervisión y aplicación de las normativas que buscan prevenir la discriminación por embarazo en el ámbito laboral.

Refiriéndonos al impacto social de la demandante, la decisión de la Coordinación Zonal 9 de salud al despedirla, afectó su estabilidad emocional y psicológica, como se evidenció en el informe psicológico el que mostró un impacto negativo de estrés y depresión durante su embarazo. Por lo que esta acción produjo un ambiente laboral hostil para la trabajadora y una afectación de la estabilidad económica en el hogar.

3.2.4 Análisis de resultados del caso No. 17574-2021-00473

En este caso que fue presentado contra el SERCOP resulta evidente una vulneración al derecho a la seguridad jurídica ya que se ha incumplido con los principios establecidos en la Constitución de la República y otros criterios de la Corte Constitucional.

La Constitución de la República en el artículo 82 expone que el “derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas claras públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Constitución del Ecuador, 2008). Sin embargo, de acuerdo a lo analizado en líneas atrás, el SERCOP ha incumplido este principio al no respetar la normativa nacional e internacional que protegen a las mujeres en periodo de lactancia.

Al respecto la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No. 1763-12-EP/20 expone:

Para que se produzca una vulneración al derecho a la seguridad jurídica es necesario que las transgresiones normativas tengan una trascendencia constitucional consistente, sobre todo, en una afectación a uno o varios derechos constitucionales del accionante distintos a la seguridad jurídica, afectación que, el caso de los individuos humanos, han de suponer una merma significativa de su autonomía personal. (p. 4)

En este caso el SERCOP al dar por terminado el contrato de servicios ocasionales a las demandantes sin considerar su estado de maternidad va en contra de la previsibilidad y estabilidad que se espera en un sistema jurídico adecuado. Es importante destacar que la Corte Constitucional ha especificado que para que se produzca una vulneración al derecho a la seguridad jurídica es necesario que las infracciones normativas tengan una trascendencia constitucional es decir que afecte a varios derechos constitucionales.

Al aplicar esta disposición en el caso de las demandante, es evidente que existe una trascendencia constitucional, pues la decisión de terminar el contrato sin considerar el estado de maternidad de las trabajadoras no sólo vulneró el derecho a la seguridad jurídica pues también afectó directamente otros derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, como es el derecho a la no discriminación por estar en su licencia de maternidad que está consagrado en el artículo 43 de la Constitución, además la acción de despedirlas sin tomar en cuenta la situación en las que se encuentran va en contra del principio de igualdad y no discriminación.

3.2.5 Análisis de resultados del caso No. 17371-2021-02572

En este caso, se logró evidenciar que se vulneró el principio de inamovilidad, el derecho al trabajo, el derecho a la no discriminación y se observó que efectivamente existió el despido ineficaz e intempestivo a la demandada cuando se encontraba en el periodo de lactancia. Como se analizó en la tabla 1, tabla 2 y tabla 3, este tipo de acciones son contrarias a lo que establecen los Convenios Internacionales, la Constitución del Ecuador y la Ley Laboral.

Ante la violación evidente de la normativa sobre el despido de mujeres en periodo de lactancia, la realidad reflejada en este caso genera interrogantes sobre ¿qué medidas correctivas y sanciones deberían aplicarse a la empresa? Es importante que las autoridades apliquen sanciones a los empleadores que incumplen con la norma, a fin de que la cultura empresarial respete y valore las circunstancias personales de las trabajadoras, para que se pueda aportar a un ambiente laboral más justo y equitativo.

Ante esto, la Corte Constitucional en la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, se pronuncia con lo siguiente “las mujeres que optan por la lactancia no deberían adaptarse a las circunstancias laborales, sino que los espacios de trabajo deben crear ambientes propicios para la compatibilización de la lactancia y el cuidado con el trabajo” (p. 22). Esta sentencia resalta el deber que tienen los empleadores de adaptar espacios laborales para facilitar la lactancia, impulsando así un entorno de trabajo adecuado. La implementación de estas medidas en las empresas, no solo cumplen con lo establecido en los mandatos constitucionales y legales, sino que de igual manera fomentan un ambiente más justo y favorable para las trabajadoras.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. Conclusiones

- Como he analizado a lo largo de la investigación conforme al objetivo general, se concluye que la acción del despido ineficaz ha demostrado ser efectiva y acorde con la normativa laboral vigente del Ecuador. Mediante el análisis jurídico de casos prácticos, se evidencia que los legisladores han demostrado que existe validez dentro de los procesos del despido ineficaz, ya que la normativa dentro del Ecuador establece regulaciones claras y específicas para este tipo de acción, asegurando la protección correcta de los derechos laborales a las mujeres que ese encuentren en esa situación vulnerable.
- En el ámbito internacional y nacional, los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, se realizan iniciativas para darles a las trabajadoras protección ante la vulneración de sus derechos, materializándose en la preservación de su salud laboral, con menores riesgos. La normativa se ha fortalecido para prevenir la terminación injustificada de despidos y brindarles reparación integral.
- En Ecuador, la legislación laboral registra el número de despidos inválidos, pero no brinda las garantías necesarias para su cumplimiento debido al desconocimiento sobre los derechos laborales de las mujeres, su significado y procedimientos. Este problema existe a pesar de los fallos de la Corte Constitucional de Ecuador que sugieren que los empleadores carecen de conocimiento de la constitución y las regulaciones laborales debido a una falta de socialización de la legislación laboral.
- Esto significa que la aplicación del despido injustificado tiene implicaciones jurídicas positivas, y aunque esta figura sea reconocida en el ámbito laboral, los derechos de las mujeres embarazadas o lactantes en los cinco casos analizados confirma que efectivamente hubo un despido injustificado por parte de un empleador quien violó la

normativa ecuatoriana. En cuanto a las consecuencias sociales para las mujeres que son despedidas en esta situación particular, el análisis del caso muestra que el empleador actuó de manera discriminatoria por el hecho de que la mujer estaba embarazada, negándole así el derecho al trabajo y a buenas condiciones laborales. Se confirmó que se violaron los derechos de acceso y laborales.

4.1 Recomendaciones

- Considero que es muy importante que la sociedad cambie la percepción errónea de considerar a una mujer que se encuentra embarazada o en periodo de lactancia, una carga laboral para el empleador. La realidad es que la condición de embarazo y lactancia solo cambia por un tiempo las circunstancias, mas no cambia las capacidades por las que fue contratada. Es necesario considerar que esas estepas que atraviesa la mujer no deberían ser vista como obstáculos laborales, sino momentos en los que se debe fomentar el respeto.
- Sería conveniente que los reglamentos internos en instituciones públicas o privadas detallen más específicamente las prohibiciones y sanciones relacionadas con el despido a las mujeres embarazas o en lactancia. De igual manera es necesario promover una mayor conciencia sobre los derechos de las mujeres en esas situaciones, en las pequeñas y grandes empresas.
- Para consolidar la seguridad legal, es fundamental realizar reformas al Código de Trabajo estableciendo sanciones efectivas para las instituciones y empresas que incurran a este tipo de acciones ilegales en relación con el despido injustificado a las mujeres que se encuentran en esas circunstancias.

Bibliografía

1. Bonilla, H. L. M., Carrera, E. C. R., & Soria, Y. L. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), Article S1. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
2. *Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. (s/f). Ilo.org. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C183
3. 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. Recuperado de: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/593/599>
4. Moroch, J. M. L. (2017). "EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER EMBARAZADA Y EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL". Universidad de Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28252/1/Monografia.pdf>.
5. Toris, A. A. C. (2015, mayo 4). Acción de despido ineficaz. *Derecho del Trabajo EC*. <https://derechodeltrabajo.ec/accion-de-despido-ineficaz/>
6. UN. (2014a). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En *Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos* (pp. 93–110). United Nations.
7. UN. (2014b). Pacto internacional de derechos civiles y políticos. En *Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos* (pp. 57–81). United Nations.

8. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 3 de junio de 1981
9. Arotingo, R. M. (2022). *Despido ineficaz a la mujer embarazada: Un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador*. [BachelorThesis, Otavalo]. <http://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/559>
10. Constitución de la República del Ecuador (2008).
11. Código del Trabajo (2005).
12. LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR (2015).
13. Ases, J. E. R. (2018). LOS EFECTOS JURIDICOS DE LA DECLARATORIA DE INEFICACIA DE UN DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE UNA MUJER EMBARAZADA[UDLA]. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9342/1/UDLA-EC-TAB-2018-13.pdf>.
14. Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 2017(122), 40–44. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>
15. Córdova, A. K. C. (2011). Igualdad de género en la Constitución de 2008. <http://file:///C:/Users/damar/Downloads/398.pdf>
16. Evolución histórica del trabajo de la mujer en Ecuador. (2018, noviembre 28). Issuu. <https://issuu.com/praxisconsulting5/docs/evolucionhistoricadeltrabajodemujer>
17. Fiallos, B. (2019, diciembre 4). DESPIDO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA. FA Legal. <https://falegal.ec/2019/12/04/despido-durante-el-embarazo-o-lactancia/>

18. Ramón Fernández, F. (2012). Conceptualización DE la ineficacia, invalidez e inexistencia en El Derecho Español. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 19, 63–114. <https://doi.org/10.4067/s0718-80722012000200003>
19. Vásquez, A. T. (2021, agosto 24). ¿Qué es el acto jurídico? Bien explicado por Aníbal Torres Vásquez. LP. <https://lpderecho.pe/acto-juridico-anibal-torres-vasquez/>
20. Vista de La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. (s/f). *Ciencialatina.org*. Recuperado el 20 de junio de 2023, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/672>
21. Zambrano, A. P. (s/f). Ley de cuotas y participación política de las mujeres en el Ecuador. *Corteidh.or.cr*. Recuperado el 28 de junio de 2023, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06749-15.pdf>
22. Balbín, A. N. (Ed.). (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. U.n.l.p. 2015. <https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf>
23. Derechos sexuales y reproductivos - Amnistía Internacional. (2021, abril 18). *Amnistía Internacional*. <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/sexual-and-reproductive-rights/>
24. Facio, A. (2008). Instituto Interamericano de Derechos Humanos. <https://dspace.iidh-jurisprudencia.ac.cr/server/api/core/bitstreams/0d636b6d-158b-434a-a505-cfd5692520e1/content>
25. Peralta Zambrano, Aide. Ley de cuotas y participación política de las mujeres en el Ecuador. San José, IIDH, 2005.
26. ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 217 A (III), 10 Diciembre 1948. <https://www.refworld.org/es/leg/resol/agonu/1948/es/11563> [accedida 25 June 2024]

27.