



**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**“LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER TRABAJADORA”**

---

Proyecto de Graduación previo a la obtención del Título de Abogados de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

**AUTOR:**

Erick Andrés Rivas Rosero

**TUTOR:**

Ab. Mg. Jeanette Jordán

Ambato – Ecuador

2019

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación en el tema: **“LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER TRABAJADORA”**, yo la Abg. Mg. Jeanette Jordán considero que el proyecto investigativo desarrollado por el señor Erick Andrés Rivas Rosero, estudiante de decimo semestre de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera Derecho, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo cual autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido al Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales designe para la correspondiente evaluación y calificación.

Ambato, 17 de diciembre del 2018



Ab. Mg. Jeanette Jordán

**TUTOR**

## **AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Los criterios y datos emitidos en el proyecto investigativo “**LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER TRABAJADORA**” son responsabilidad del autor, se autoriza su reproducción total o parcial siempre que estas se sujeten a las condiciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando los derechos de mi autoría y no sea utilizada con fines de lucro.

Ambato, 17 de diciembre del 2018



Erick Andrés Rivas Rosero

C.C. 0550072128

**AUTOR**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado aprueban el siguiente proyecto investigativo sobre el tema: **“LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER TRABAJADORA”** presentado por el señor Erick Andrés Rivas Rosero, de conformidad con el reglamento de graduación para la obtención del Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, .....2019

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme la sabiduría, oportunidades y bendiciones a lo largo de mi vida.

A mis padres y hermano por ser un pilar fundamental, que gracias a su apoyo, comprensión, entrega y ejemplo me dan la fortaleza para enfrentar mis retos en la vida.

A mi abuelita que desde el cielo es mi motivación e inspiración, que me recuerda que cada día hay que luchar por ser mejor y alcanzar los sueños que me planteo.

Y por último a mi familia y amigos que con su presencia y apoyo incondicional me ayudan a ser una mejor persona.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterno agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, por permitirme cursar la carrera de Derecho y poder culminarla, obteniendo el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

A mis profesores que durante mis estudios supieron guiarme tanto académicamente como personalmente, de manera especial a la abogada Jeanette Jordán por dedicar su tiempo y conocimiento en la tutoría de mi proyecto de graduación.

Por ultimo a mis compañeros y amigos, que durante la carrera compartimos experiencias y anécdotas, que forjaron una amistad duradera que trascenderá de las instalaciones universitarias y que además facilitaron e hicieron ameno el paso por las aulas de esta prestigiosa Universidad

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
RESUMEN EJECUTIVO.....	XI
ABSTRACT.....	XII

### Capítulo I

Antecedentes Investigativos.....	13
----------------------------------	----

### Capítulo II

Materiales.....	1
Métodos.....	1
Enfoque de la investigación.....	1
Modalidad de la Investigación.....	1
Tipo de Investigación.....	1
Técnicas e Instrumentos.....	1

### Capítulo III

Análisis y Discusión de los resultados.....	1
---	---

## Capítulo IV

<b>Conclusiones</b> .....	10
<b>Recomendaciones</b> .....	11
<b>Bibliografía</b> .....	12



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°: 1 <b>Pregunta No. 1</b> .....	1
Gráfico N°: 2 <b>Pregunta No. 2</b> .....	1
Gráfico N°: 3 <b>Pregunta No. 3</b> .....	1
Gráfico N°: 4 <b>Pregunta No. 4</b> .....	1
Gráfico N°: 5 <b>Pregunta No. 5</b> .....	1

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°: 1 Recolección y Análisis de Información .....	1
Tabla N°: 2 <b>Pregunta No. 1</b> .....	1
Tabla N°: 3 <b>Pregunta No. 2</b> .....	1
Tabla N°: 4 <b>Pregunta No. 3</b> .....	1
Tabla N°: 5 <b>Pregunta No. 4</b> .....	1
Tabla N°: 6 <b>Pregunta No. 5</b> .....	1
Tabla N°: 7 <b>Entrevista No. 1</b> .....	2
Tabla N°: 8 <b>Entrevista No. 2</b> .....	2
Tabla N°: 9 Análisis de Casos.....	4

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación del tema: **“LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER TRABAJADORA”** busca discutir la estabilidad laboral a causa del despido ineficaz en la mujer trabajadora, estableciendo una metodología cuantitativa y cualitativa la cual ayuda a obtener causas y patrones que pueden incurrir en una afeción a los derechos de las trabajadoras, además de determinar legalmente si la normativa es efectiva al momento de ejercer justicia en este tipo de casos.

Una vez realizado el proyecto de investigación se pudo determinar que existen varias irregularidades respecto al tema del despido ineficaz, uno de ellos es la desinformación de las trabajadoras, al igual que la discriminación hacia su estado de gravidez, en virtud que para el empleador las trabajadoras en esta condición significan una pérdida y por ello recurren a despidos injustificados, de la misma manera se pudo contrastar que la figura jurídica del despido ineficaz no es efectiva al momento de acortar plazos y no permitir una acumulación de pretensiones en su procedimiento.

Es así que gracias a los resultados obtenidos se evidencia que el despido ineficaz si afecta a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora, generando un perjuicio a su seguridad económica y ayudando a incrementar los índices de desempleo y desocupación en las mujeres.

**Palabras clave:** Estado de gravidez, Seguridad económica, Despido Ineficaz, Estabilidad Laboral. Desinformación, Discriminación.

## ABSTRACT

The present research project of the theme: "**LABOR STABILITY AND INEFFECTIVE DISMISSAL OF WORKING WOMEN**" seeks to discuss job stability due to ineffective dismissal in working women, establishing a quantitative and qualitative methodology which helps to obtain causes and patterns that may incur a condition to the rights of the workers, in addition to legally determining if the regulations are effective at the time of exercising justice in this type of case.

Once the research project is done, it can be determined if there are several irregularities in relation to the matter of ineffective dismissal, one of them is the misinformation of the workers, as well as the reduction of their state of seriousness, in the same reason as for the applicant the workers in this condition will mean a loss and therefore it will be repeated a little unjustified, in the same way it was possible to contrast that the legal concept of ineffective dismissal is not effective at the moment of shortening deadlines and not allowing an accumulation of claims in these proceedings.

Thus, thanks to the results obtained it is evident that the ineffective dismissal if it affects the working stability of the working woman, generating a damage to her economic security and helping to increase the unemployment and idleness rates in women.

**Key words:** State of seriousness, Economic security, Ineffective dismissal, Labor stability. Disinformation, Discrimination.

## **Capítulo I**

### **Antecedentes Investigativos**

En el Ecuador la estabilidad laboral ha evolucionado a lo largo de la historia del Estado diferenciando dos etapas, la primera etapa que surge con la creación del Ecuador como un país autónomo y soberano en 1830, esta época es denominada republicana y en 1929 la segunda etapa conocida como constitucionalismo social.

En la etapa republicana los trabajadores no contaban con muchas garantías debido a que no se expedieron normas que salvaguarden los derechos laborales, dentro de esta etapa el trabajo no era visto como un derecho de las personas, más bien era concebido como una obligación hacia las mismas, en el año de 1929 se termina la época republicana dejando atrás vulneraciones hacia los trabajadores.

La primera constitución que reconoce y menciona el tema laboral en el Ecuador se crea en 1929, dando paso a la segunda etapa denominada constitucionalismo social, de esta manera en el Ecuador se emplean y desarrollan nuevas leyes que procuran proteger los derechos laborales.

Cueva (2008) manifiesta que en el año 2000 con la dolarización el país entra en una etapa de vulnerabilidad para lo cual se toman medidas que perjudican a los trabajadores, la promulgación de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador incorpora la contratación por horas, esto permitía que cualquiera de las partes podía dar por culminada la relación laboral sin necesidad de una indemnización, además se crea una nueva norma denominada Ley para la Producción de la Inversión y Participación Ciudadana, esta facilita los despidos y propaga los contratos eventuales, con estos nuevos cuerpos legales se facilita la ruptura de las relaciones laborales en el Ecuador.

Sin embargo, con el fin de abolir una etapa degradante en el estado ecuatoriano, en el año 2008 con la creación de la actual constitución se transforma y modifica el ámbito laboral, para Larrea (2005) indica que en el Ecuador se incursiona en la erradicación del trabajo infantil, la no discriminación laboral a discapacitados y mujeres.

Con esta nueva constitución se busca que ambas partes tengan la obligación de proporcionar y generar un ambiente sano y sostenible para el correcto desarrollo laboral, mediante nuevos principios se pretende cambiar la imagen del ámbito laboral centrándolo como la fuente principal de la economía del país, y reconociéndolo como uno de los derechos fundamentales de las personas.

En el Ecuador se ha evolucionado en cuanto al derecho laboral, constituyendo un ordenamiento basado en principios y garantías que benefician y protegen tanto a empleadores como trabajadores, uno de los principios revisados y recogido por nuestra legislación es el principio de estabilidad laboral, Jácome (2016) establece que todo trabajador tiene derecho a gozar de un ambiente laboral estable que le brinde garantías y condiciones propicias para ejecutar sus labores de buena manera.

Sin embargo, este principio de estabilidad laboral se ve vulnerado por varios factores, una de las causas principales es el trabajo informal, el cual en la sociedad ecuatoriana cada día se acrecienta más generando un entorno de incertidumbre al trabajador.

Para Quiloango (2014) indica que dentro del Ecuador podemos darnos cuenta que el derecho al trabajo se constituye como un derecho y un deber fundamental en virtud que en él se basa el desarrollo personal de una persona al igual que su economía, en su análisis habla del derecho al trabajo, pero se centra en la estabilidad laboral manifestándola como un acuerdo entre dos o más personas de cual nacen obligaciones recíprocas,

Al hablar de estabilidad laboral se debe hacer énfasis que a través de la historia las relaciones laborales han ido evolucionando, desde una forma de explotación hasta una relación laboral bilateral con parámetros y condiciones, esto mediante batallas y revoluciones sufridas por los trabajadores a lo largo de la historia.

En la actualidad un trabajador goza de varias concesiones, gracias a los principios amparados en las legislaciones que buscan proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, según expresa Rojas (2002) al referirse a la estabilidad laboral se debe reflexionar que dentro de este tema existe una afectación hacia los derechos de los y las trabajadores, esto debido a la flexibilidad laboral, en la actualidad el trabajador no goza de una estabilidad laboral absoluta, por el contrario la propia legislación da las

facultades a los empleadores para poder contratar con limitantes de tiempo al personal de una empresa y de manera legal.

El problema de la flexibilidad laboral es vivido por la clase trabajadora, este no es responsabilidad total del empleador puesto que en la actualidad nuestro país vive situaciones laborales alarmantes y es casi imposible generar trabajos completamente fijos, es así que se reemplaza la estabilidad con la flexibilidad para el trabajador, este cambio permite al trabajador satisfacer sus necesidades eventuales sin otorgarle una tranquilidad a futuro.

Además, en cuanto a la estabilidad laboral se debe manifestar que si bien es un principio protector de derechos es muy poco aplicable en la práctica, sin embargo, existe una excepción que pretende proteger a un grupo de trabajadores aún más vulnerables en cuanto a su estabilidad, dicha excepción es denominada como estabilidad absoluta los únicos trabajadores que son beneficiarios de esta garantía son: los líderes sindicales y las mujeres en estado de gestación o lactancia.

Al hablar de este privilegio del cual gozan las mujeres en estado de gestación la salvadoreña Sibrian (2002), determina que si bien la estabilidad anteriormente manifestada, no es una garantía completa puesto que en ocasiones se ve afectada con despidos injustificados, de manera que el empleador ve como pérdida o perjuicio el mantener dentro de su equipo de trabajo a una mujer en estado de gravidez, además cuando estos casos son expuestos se someten a una justicia poco efectiva.

Es así que esta protección hacia las trabajadoras no tiene como meta el proteger su seguridad económica, por el contrario, solo pretende garantizar que no exista una discriminación la cual genere un despido que no se vea enmarcado al desempeño del trabajador, sino a las condiciones especiales de estos trabajadores.

Sin embargo, dentro de la estabilidad absoluta que protege a las mujeres en estado de gestación, se incurre en otro problema, según Rojas (2002) consiste en que mediante la estabilidad absoluta se otorga una especie de fuero por maternidad, que es vista como una pérdida hacia los empleadores quienes no están dispuestos a cumplir las necesidades de la mujer en estado de gravidez, cometiendo en muchas ocasiones despidos que si bien una vez reclamados son tratados de sanear mediante indemnizaciones, que en gran medida tratan de resarcir el daño, esto no ayuda a que

la trabajadora mantenga un lugar de trabajo y por su condición es un problema encontrar un nuevo trabajo.

En torno al tema de protección de los derechos laborales, la Organización Internacional del Trabajo ha visto propicio garantizar los derechos de las madres trabajadoras, debido a que este es un grupo de constante vulneración por lo cual crea los Convenios 103 que habla acerca de la protección a la maternidad y el 183 que es ratificado por el Ecuador que trata de la protección de la madre trabajadora buscando proteger y garantizar una estabilidad laboral y una seguridad económica a través de su normativa.

Alvarado (2017) afirma que a nivel mundial la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras ha sido un tema altamente mencionado si bien en nuestro país el tema es relativamente nuevo, se pretende recoger ejemplos de otros estados, y lograr una estabilidad laboral absoluta para las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, es por ello que en la actualidad gracias a reformas realizadas al Código del Trabajo ecuatoriano se consigue la reintegración laboral en caso de un despido ineficaz.

El 20 de abril del 2015 entra en vigencia la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar no remunerado en el Ecuador, con la vigencia de esta ley se crea la figura del despido ineficaz, esta figura es creada con el fin de establecer una estabilidad absoluta en el país por primera vez, eliminando así la estabilidad relativa la cual no garantizaba la reinserción solo otorgaba una sanción pecuniaria.

En el Ecuador surge un cambio de mentalidad en cuanto a los derechos de los trabajadores a partir de la vigencia de la Constitución del 2008, esto gracias a que dicha constitución es considerada como una de las más garantista de derechos en Latinoamérica.

La Constitución ecuatoriana vigente ha traído consigo varias reformas, una de ellas al Código del Trabajo, con la creación de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento al Trabajo en el Hogar no remunerado, se ha incorporado figuras jurídicas nuevas como lo es el despido ineficaz, este tiene la función de acoger lo que varios organismos internacionales han plasmado a lo largo de convenios respecto a la protección de la mujer trabajadora, para Puertas (2017) en el Ecuador mediante esta



nueva figura legal se busca otorgar una estabilidad laboral a la mujer que por su condición de gravidez puede ser cesada en sus funciones de una manera arbitraria.

En la investigación realizada por Jaramillo (2016) se analiza el despido ineficaz a través de la normativa ecuatoriana, la legislación ecuatoriana ha tenido una evolución en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores, la creación y reforma de nuevas leyes han cumplido un factor primordial, la creación de la ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, así como la reforma del Código de Trabajo buscan una garantía en cuanto al despido ineficaz, al igual que vinculan la estabilidad laboral y tratan de garantizarla.

Mediante la nueva normativa vigente, se reconocen figuras garantistas, con las cuales se pretende proteger aspectos laborales fundamentales como: la no discriminación laboral que dentro del país es preocupante en especial hacia las mujeres que inciden en índices más altos de acoso por su condición de vulnerabilidad, además que están expuestas a situaciones especiales al momento de lactancia y gestación.

Lucero (2017) afirma que en el Ecuador se busca cuidar y proteger los Derechos laborales, en el país se cuenta con una legislación actual y eficiente, sin embargo, considera que dentro del cumplimiento de la normativa se genera un conflicto, puesto que los trabajadores no son socializados y por esta razón no son conscientes de sus derechos y obligaciones, hace referencia al despido ineficaz concluyendo que se promueve el acceso a la justicia en estos casos, el problema se da a que no siempre se aplica la normativa de forma favorable a la trabajadora.

Al hablar de la desinformación hacia las trabajadoras referente a sus derechos, se puede señalar a esta como una de las causas que genera el no cumplimiento de la finalidad de la norma, debido a que si una trabajadora no conoce cuál es la protección que le da la ley no se siente en capacidad de saber que puede denunciar y por consecuencia se incurre en la violación a sus derechos laborales.

Para Jiménez (2018) el problema no radica en la emisión de leyes garantistas de derechos, sino en la socialización de las mismas, puesto que las mujeres trabajadoras desconocen de la normativa y los derechos que en estas se amparan, a tal razón se siguen cometiendo dichas violaciones por la falta de comunicación entre

organismosrectores hacia la clase trabajadora, por lo que genera que los objetivos de las leyes aún no se vean cumplidos.

A consecuencia de la desinformación de las trabajadoras, se desprenden problemas laborales alarmantes, en el caso de la estabilidad laboral entendiéndose como un derecho que garantiza la permanencia de labores contra arbitrariedades del empleador, al desconocer cómo aplicar este derecho se generan problemas críticos como altas tasas de desocupación y desempleo.

Para Rojas (2002) el tema laboral de la mujer trabajadora, es algo que se ha tratado hace varios años atrás y que hoy en día aún no se abarca completamente, por el contrario cada vez se desprenden más conflictos referentes a este tema, como es el despido ineficaz, que pese a que la Constitución del Ecuador rechaza en su totalidad cualquier tipo de discriminación garantizando derechos y aplicando principios generales como el de igualdad, hoy en día si bien no existe un rechazo a una mujer solo por serlo se han generado formas en las que siguen siendo vulneradas.

El caso del despido de una mujer en estado de gravidez es de gran importancia puesto a que se lo realiza porque dicha trabajadora no puede cumplir con labores pesadas y debe mantener estándares especiales para no comprometer su salud y esto es visto como una pérdida para el lugar de trabajo, por lo cual los empleadores buscan deshacerse de la trabajadora, discriminándola por su condición e incurriendo en un despido ineficaz.

De acuerdo a lo que se establece como despido ineficaz, el cual consiste en el despido a una mujer trabajadora en estado de gravidez, para Ordoñez (2017) señala que esta acción constituye un acto de discriminación, además que trae consigo varias repercusiones como es la violación de su seguridad económica, generando un estado de vulnerabilidad para la mujer trabajadora, puesto que dentro del mundo laboral una mujer en estado de gestación necesita tener un trato preferencial y para un empleador estas condiciones generan una pérdida, por lo cual no están dispuestos a contratar a trabajadoras en dicho estado.

El despido de una mujer en estado de gravidez incurre un acto de discriminación, puesto que al terminar una relación laboral por la condición de una trabajadora se atentan con principios constitucionales como el de igualdad, en nuestro país no se

permite ninguna clase de rechazo bajo ninguna condición, es así que el código del Trabajo ha recogido estos lineamientos para salvaguardar el bienestar de las trabajadoras.

En base a una investigación realizada por Rosero (2017) se manifiesta que dentro del ámbito práctico tanto jueces como abogados se encuentran de acuerdo en que el despido ineficaz ayuda a proteger y garantizar derechos, sin embargo, aunque la norma y los juristas busquen el amparo de los trabajadores, existe una contradicción debido a que la intención es garantizar derechos como la estabilidad laboral y lo máximo que se logra en base a los datos prácticos es generar una sanción pecuniaria la cual no ayuda a mantener una estabilidad para las trabajadoras.

En base a un análisis del mercado laboral en el Ecuador se puede notar que dentro de la sociedad ecuatoriana existe una mentalidad de discriminación, para Rivera (2012) este tema va más allá, puesto que la mujer trabajadora sufre una vulneración aún más grave que ocurre cuando esta se encuentra en estado de gestación, esta discriminación consiste en que la mujer debe mantener varias condiciones de cuidado durante esta etapa, es por ello que en múltiples ocasiones la madre trabajadora es víctima de despidos injustificados que son basados en su condición de maternidad afectando su derecho a una estabilidad laboral y a su seguridad económica.

Al hablar de derechos laborales hacia las trabajadoras se debe señalar que en la actualidad existen normas protectoras de estos derechos, sin embargo, aún se mantienen ciertos tintes de discriminación como es el pago de una remuneración inferior a la de un hombre, un tema aún más preocupante es el despido ineficaz en el país, pese a que el Código del Trabajo en su artículo 195.1 menciona al despido ineficaz como el despido injustificado de las mujeres en estado de gestación o maternidad tratándolo como un despido nulo y sin validez.

Martínez (2017) dentro de la normativa ecuatoriana actual se ha implantado la figura del despido ineficaz, esta brinda una protección desde la etapa de gestación de la mujer que abarca un tiempo total de nueve meses, al igual que el tiempo de maternidad, esto con el fin de precautelar el bienestar de las trabajadoras y el de sus hijos, que al encontrarse en una situación especial como lo es el embarazo o la lactancia no pueden realizar actividades que comprometan su salud, para esto los

empleadores se ven obligados por las normas jurídicas a cuidar a las trabajadoras cuyas necesidades son especiales.

Convenios internacionales establecen que la salud de la trabajadora es un tema crucial dentro de la etapa de gestación e incluso en la maternidad, la conexión que existe entre madre e hijo es extraordinaria, por lo cual si la madre realiza actividades extenuantes que coloquen en riesgo su salud también lo está haciendo con el bienestar de su hijo, es por ello que la mujer en estado de gravidez debe realizar actividades livianas que no signifiquen un riesgo para sí misma o para su hijo.

Pérez Bustamante (2015) manifiesta que el estado de gravidez en la actualidad otorga estabilidad laboral a una trabajadora, una vez que ha sido comprobado el estado de gestación como causa del despido, el empleador deberá cancelar las remuneraciones pendientes desde el día en que se originó el despido con un 10% de recargo, además que se ordenara la reinserción laboral de la trabajadora, en caso que esta no desee regresar a su lugar de trabajo se le deberá indemnizar con el equivalente al valor de un año de su remuneración.

De manera análoga, en caso de un despido ineficaz la mujer trabajadora cuenta con dos opciones la manifestada anteriormente que consiste en el pago de valores económicos o el derecho a su reinserción laboral.

Las mujeres en condiciones de maternidad al momento de su reinserción o readmisión laboral sufren un problema en su estabilidad laboral, según Chávez (2012) esto debido a que la readmisión consiste en que la trabajadora vuelva a su lugar de trabajo en las mismas condiciones que tenía al momento de su separación, sin embargo para los empleadores que conocen que una mujer en estado de gravidez requiere de necesidades especiales ven en la indemnización como una método de solución a sus problemas y por esta razón las mujeres trabajadoras se ven vulneradas en sus derechos e incurrir en tasas elevadas de despidos y desocupación laboral.

Al hablar de la reinserción laboral de las madres trabajadoras, cabe mencionar que esto genera una problemática, debido a que dentro de los litigios judiciales se busca conciliar y que la relación laboral se mantenga intacta, sin embargo, jamás se logra mantener dicha la relación laboral, por lo que se obtiene una compensación

económica a favor de la trabajadora, el problema se presenta cuando la trabajadora busca un nuevo empleo y por su condición no lo obtiene cayendo en la desocupación.

En el Ecuador ha menguado la discriminación no se la erradico, esto debido a que se coloca a la mujer trabajadora en estado de gravidez como un grupo de atención prioritaria con beneficios que faciliten su condición, sin embargo, la creación de leyes ayuda a que la mujer sea protegida y respetada, pero solo se logra una sanción mediante indemnizaciones a manera de resarcimiento por daños causados, dejando intacto el tema de la discriminación laboral hacia la mujer.

De la misma manera Arrieta (2017), Pulla (2016) determinan que es indiscutible el beneficio que genera el despido ineficaz a los trabajadores, en el caso de las mujeres sin esta figura solo eran protegidas durante el embarazo, mientras que en la actualidad su protección se extiende hasta la etapa de maternidad, sin embargo, esta nueva figura del despido ineficaz consta de vacíos legales, por ejemplo no se establece el tiempo de maternidad, al igual que no se determinan parámetros para que los trabajadores no abusen de la estabilidad laboral brindada por la figura del despido ineficaz.

Ante lo expuesto anteriormente, es imposible no señalar que existe un beneficio hacia la trabajadora mediante la figura del despido ineficaz, sin embargo, el objetivo de la normativa es obtener una reinserción laboral que ayude a la estabilidad y seguridad económica de la trabajadora, mas no conformarse con una sanción pecuniaria a manera de compensación.

Orellana (2017) supone que existe un error al redactar la norma ya que al referirse a maternidad debería referirse expresamente a lactancia la cual tiene un periodo de 12 meses, de igual forma se pretende garantizar el principio de estabilidad laboral la cual hace relación a que no se puede despedir a una mujer por su condición de embarazo, con esto se busca limitar la voluntad del empleador, que a su vez puede ser algo negativo, puesto que se puede generar un ambiente hostil de trabajo, debido a que el empleador no desea mantener una relación pero a fuerza debe hacerlo con el fin de evitar sanciones.

En el caso del despido ineficaz las reformas que se encuentran en vigencia, suponen una garantía para las mujeres trabajadoras, pero estas no son establecidas con

claridad, por lo cual dificultan una correcta interpretación y aplicación de la justicia, además que al obligar al empleador a mantener una relación laboral con una trabajadora se pueden generar conflictos en el ambiente de trabajo, dando como resultado un entorno hostil que no faciliten un buen cumplimiento de las actividades laborales.

Quezada (2016) hace referencia que en la actualidad se incorpora un proceso sumario para la acción de despido ineficaz, sin embargo, este cuenta con plazos de tiempo muy cortos por los que se puede originar un estado de indefensión, desde la vigencia de la ley de justicia laboral y reconocimiento al trabajo en el hogar se establece un tiempo de treinta días para la prescripción de la acción, lo cual genera asombro por lo corto del tiempo tratándose de materia laboral y al ser así este limitante da como resultado vulneraciones de derechos laborales.

Por otra parte, al buscar una celeridad procesal se debe ejercer un control en el cumplimiento de actividades en el proceso sin afectar los plazos de tiempo para la defensa de las partes, Cuenca (2016) realiza un análisis acerca del despido ineficaz, manifiesta que la norma no es clara en cuanto a los plazos que se deben cumplir dentro del proceso, la normativa buscando una celeridad procesal incurre en un error reduciendo etapas que pueden desencadenar en una nulidad procesal.

Hablando del proceso sumario por el cual se ejecuta la acción de despido ineficaz, es asómbrete los plazos de tiempo que se determinan en el proceso, se busca una celeridad a través de los mismos, pero se incurre en un problema debido a que ambas partes deben agilizar su defensa, sin poder prepararla o ejercerla debidamente, por otro lado el tiempo de prescripción de la acción es preocupante, 30 días es un plazo muy corto si consideramos que la mujer embarazada está sujeta a situaciones externas que le pueden impedir ejercer su defensa.

Mafertan (2017) concluye que en el tema del despido ineficaz existen varias irregularidades que la misma normativa faculta, si bien las reformas realizadas al Código del Trabajo pretenden salvaguardar los derechos de las mujeres trabajadoras brindándoles una estabilidad absoluta, dentro de la normativa no existen parámetros para que las trabajadoras no mal interpreten las normas y abusen de su condición para incurrir en faltas a su lugar de trabajo.

Al realizar una comparación con otros ordenamientos jurídicos la autora Orellana (2017) llegó a la conclusión que países como Colombia cuenta con figuras como la estabilidad reforzada la cual busca una permanencia para cualquier persona que pueda llegar a ser vulnerada, en Venezuela en cambio existe el principio de inamovilidad permanente la cual designa a los trabajadores en condiciones desfavorables una garantía para cumplir sus funciones con tranquilidad por un tiempo indefinido.

### **Descripción del cumplimiento de los Objetivos**

#### **Discusión la estabilidad laboral y el despido ineficaz de la mujer trabajadora.**

La estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras es un tema sumamente preocupante, debido a grandes problemas sociales y legales existentes actualmente, además de los temas del sexismo, acoso, mobbing laboral. La maternidad y estado de gestación de las trabajadoras genera un estado de vulnerabilidad hacia la estabilidad en los centros laborales, la Organización Internacional de Trabajo arroja cifras alarmantes puesto que 830 millones de madres trabajadoras a nivel mundial sufre vulneraciones a su seguridad económica y estabilidad laboral a causa de su estado de gravidez.

Sin embargo, en el Ecuador existen normativas que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras, el Código de Trabajo, la Ley de Justicia y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar no remunerado reconocen la figura del despido ineficaz con este se pretende garantizar la no discriminación de las madres trabajadoras en el entorno laboral.

El despido ineficaz fue incorporado al aparatage jurídico mediante la resolución 20 de abril del 2015, este nuevo mecanismo legal determina que cualquier despido producido a causa del estado de gestación de la mujer o su maternidad tiene un carácter de invalido y carece de valor jurídico.

Además de lo expresado anteriormente el despido ineficaz pretende generar una estabilidad laboral para la mujer trabajadora, puesto que, al conceder el valor de ineficaz a los despidos producidos por esta causa, busca mediante un proceso sumario y a cortando plazos una conciliación como principal mecanismo de solución, con la finalidad de restablecer la relación laboral entre empleador y trabajadora.

No obstante, este proceso jurídico también surte otros efectos legales, en el caso de no lograr la reintegración laboral de la trabajadora, se otorgan sanciones al empleador con el fin de resarcir de manera monetaria los daños a la mujer vulnerada, sin embargo, esto no cumple con la estabilidad laboral que la normativa busca proteger, al contrario, solo legaliza por medio de una sanción el despido de la madre trabajadora.

Mediante un análisis se pudo diagnosticar la situación actual del problema, en varios de los casos ocurridos en el 2018, la estabilidad laboral de la mujer trabajadora se ve comprometida, debido a que no son reintegradas a sus lugares de trabajo, lo que genera un problema a su seguridad económica y familiar, puesto que el estado en el que se encuentran no les facilita encontrar nuevas plazas de trabajo.

En el ámbito jurídico surgen irregularidades debido a que la normativa no es clara en la protección que brinda, esto a causa que para poder denunciar un despido ineficaz cuenta con un plazo máximo de 30 días, caso contrario se archiva la causa, de igual forma en busca de la celeridad acortando los plazos dentro del proceso se produce un estado de indefensión, lo que dificulta aplicar la justicia de manera equitativa para las partes.

Es así que se puede determinar que la estabilidad laboral busca ser protegida por el despido ineficaz, sin embargo, en la mayoría de casos esta se puede comprometer y vulnerar gracias a esta nueva figura jurídica, de manera que al no contar con una normativa clara y concisa se incurre en una violación a derechos como la seguridad económica y estabilidad de las trabajadoras.

### **Objetivos Específicos:**

#### **Diagnóstico de la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras.**

Hablar de estabilidad laboral podemos mencionar que según datos arrojados por la Organización Internacional de Trabajo: tres de las cuartas partes de los trabajadores no cuenta con estabilidad laboral y en el Ecuador esta realidad es evidenciada.

A través de examinar un caso ocurrido en Latacunga en el 2018, en el cual la trabajadora se encontraba desempeñando funciones de supervisión, debido a que cuenta con un título de ingeniera agro industrial, por lo cual la señora desempeñaba



el cargo de jefe de calidad, en dicho cargo la misma gozaba de un salario de 500 dólares más bonos de responsabilidad lo cual ascendían la remuneración a 700 dólares mensuales.

Sin embargo, la trabajadora al encontrarse en estado de gravidez procedió a informar a la jefa de recursos humanos de su condición, la misma manifestó que el gerente debe conocer de dicha situación por lo cual se le informo al gerente, el gerente al conocer de dicha condición humilló mediante insultos a la trabajadora y decidió cambiarle de funciones, degradando su condición de jefe de calidad al de obrera, con dicho cambio se le asignaron nuevos labores, además que su remuneración bajo a 500 dólares mensuales.

Por lo manifestado anteriormente, la trabajadora además de ser víctima de violaciones a sus derechos fue despedida de manera arbitraria, ante esto la trabajadora decidió formular una acción de despido ineficaz, dicha acción fue aceptada y ejecutada ante el juzgado de la unidad judicial de trabajo con sede en el cantón de Latacunga, la decisión del juzgador fue retribuir de manera económica los daños vividos por la trabajadora.

De manera análoga, investigando resoluciones judiciales realizadas en la provincia de pichincha en el 2018 por jueces de la unidad judicial de trabajo, se evidencian problemas al momento de proponer una acción de despido ineficaz, el procedimiento para reclamar esta acción es por vía sumaria, sin embargo, existe una reducción de plazos dentro de este proceso, lo cual genera una oposición al momento de reclamar pretensiones.

En materia de despidos ineficaces y reclamo de remuneraciones complementarias o vacaciones se sustentan bajo el mismo procedimiento, varios juzgadores afirman que debido a la reducción de plazos los procedimientos son diferentes, de este modo llegan a la resolución de archivar las demandas, dejando a las demandantes sin un resarcimiento de sus derechos.

Por lo anteriormente expuesto como en la mayoría de acciones por despidos ineficaces, se puede apreciar que las resoluciones judiciales no contribuyen con el derecho a una estabilidad laboral, la nueva figura jurídica logra obtener una compensación económica momentánea, la cual no cumple con la finalidad de la

norma y en ocasiones ni si quiera se logran exponer los casos antes de desacreditarlos alegando mala interpretación a la normativa.

### **Análisis del despido ineficaz de la mujer trabajadora.**

Hablar del despido ineficaz en la mujer trabajadora responde ante la necesidad de precautelar mediante una figura jurídica nueva la estabilidad laboral y los derechos que las madres trabajadoras por su condición necesitan cubrir y que en ocasiones se ven vulnerados por medio de irregularidades.

Si bien, la finalidad es salvaguardar derechos de las trabajadoras, esta nueva normativa se ve empañada puesto que las nuevas reformas en torno a este tema no son claras y generan varios desacuerdos entre profesionales del derecho, debido a parámetros que entorpecen la procedibilidad en las causas por despido ineficaz.

Para las madres trabajadoras el despido ineficaz es un método de sanción hacia los empleadores sin embargo, el desconocimiento de los derechos laborales juega un papel crítico al momento de reclamar sus derechos, en ocasiones a la mujer en estado de gravidez se la cambia de funciones, es víctima de reducciones a su salario entre otras violaciones más, además de todo lo anteriormente manifestado, el estado de gestación es tomado como un método de discriminación hacia la trabajadora, debido a que para el empleador el tener una trabajadora que necesita condiciones especiales se convierte en una pérdida y es por ello que buscan deshacerse de ellas.

Además, el despido ineficaz no garantiza a la mujer trabajadora una estabilidad en su lugar de trabajo, puesto que la mayoría de acciones en esta causal terminan con la relación laboral entre empleador y trabajadora, dando como resultado una sanción económica para el contratante a favor de la contratada, pero generando un estado de vulnerabilidad para la trabajadora, puesto que, en su condición, el encontrar un nuevo trabajo es muy difícil.

Se puede hablar que la mayoría de los casos de despido ineficaz terminan con la relación laboral y generan una sanción en beneficio de la mujer trabajadora, sin embargo, se debe tener en cuenta un aspecto sumamente importante en este tema, al analizar el despido ineficaz a profundidad es evidente que la mujer que fue despedida contara con una desventaja y una discriminación al momento de encontrar un nuevo

trabajo y cuyo único sustento para poder subsistir será la indemnización que obtendrá por su despido ineficaz.

Pero una trabajadora cuyo salario es el sueldo básico unificado y por causa del despido ineficaz sea beneficiaria de un año de su salario, lo cual asciende a la cantidad de 5 mil dólares americanos aproximadamente, sin embargo el costo de la canasta básica según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos es de 712 dólares americanos por tal razón si consideramos que dicha trabajadora tendrá dificultades para conseguir un nuevo empleo en el tiempo de un año, el valor de la indemnización que recibe no satisface las necesidades que la trabajadora víctima del despido ineficaz requiere.

De esta manera si consideramos que el valor obtenido por el despido ineficaz es insuficiente para el soporte de la mujer que además se encuentra en una situación económica agravante ya que el costo a cubrir en la situación de gestación o maternidad es sumamente elevado, se puede evidenciar que la seguridad económica se ve sumamente afectada y más aún si contamos con la inexistencia de una estabilidad laboral para una mujer trabajadora que ha sufrido un despido ineficaz y requiera de un nuevo trabajo.

Por otra parte en el caso que la trabajadora se reintegre a su lugar de trabajo lo cual es muy inusual en la práctica, se evidencia otro problema, puesto que el empleador trata como mecanismo de solución buscar la forma en que la trabajadora sea despedida por causa de un incumplimiento o inconformidad de su parte hacia su trabajo, lo cual en la mayoría de las ocasiones es generado por el empleador, en dicho caso la trabajadora no obtiene una garantía a su estabilidad laboral en caso de volver a su lugar de trabajo.

El Código de Trabajo reúne la figura del despido ineficaz pero no establece requisitos o parámetros que protejan a la trabajadora una vez reintegrada a su empleo, puesto que puede ser víctima de futuras agresiones o vulneraciones que pretendan afectar su seguridad económica y estabilidad laboral.

En síntesis, podemos mencionar que el despido ineficaz en la mujer trabajadora busca una protección para la misma, pero en la actualidad dicho objetivo se ve ejecutado a manera de sanción para el empleador y retribución pecuniaria para la

trabajadora, esto puesto que no existe un desagravio para la mujer vulnerada que le permita gozar de una estabilidad dentro de los diferentes centros de trabajo, de igual forma la indemnización que la mujer trabajadora que obtiene no llega a satisfacer las necesidades por el tiempo que esta puede ver afectada su estabilidad y seguridad económica.

### **Determinación jurídica de la estabilidad laboral y el despido ineficaz de las mujeres trabajadoras**

Al hablar del despido ineficaz debemos tomar como punto de partida los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, los mismos que han creado un precedente para los diferentes ordenamientos jurídicos de cada país, en virtud que estos han sido los primeros en reconocer principios y derechos para las mujeres trabajadoras.

Entre los convenios más importantes tenemos: El Convenio N100, este convenio establece que las mujeres y los hombres deben gozar de una hegemonía al momento de desempeñar funciones y percibir una remuneración, otro convenio de suma importancia es el Convenio N111, dicho convenio manifiesta que ningún trabajador puede ser víctima de discriminación por ningún motivo o condición, otro convenio creado por la O.I.T. es el Convenio N156 este convenio protege a los trabajadores que tienen cargas familiares y reconoce su condición especial.

Además de los convenios manifestados anteriormente, se crea el convenio N183 el cual actualiza y reforma el convenio N103 acerca de los derechos de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez, en el convenio se establecen parámetros puntuales como: la protección a la salud de las mujeres en estado de gestación, licencias de maternidad, licencias en caso de enfermedad o complicaciones, protección de empleo y no discriminación, este convenio es suscrito y ratificado por el Ecuador por lo cual en nuestro ordenamiento jurídico se recogen estas condiciones hacia la mujer trabajadora.

Dentro del Ecuador mediante la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar no remunerado, se reconocen varios derechos laborales hacia la mujer trabajadora, mediante la resolución número 05 del 2016, se reforma el Código de Trabajo instaurando la figura del despido ineficaz, esta figura que se encuentra

contemplada en el artículo 195.1 busca una protección hacia los derechos de la mujer en estado de gestación y lactancia.

El Código del Trabajo (2005) manifiesta lo siguiente: "Se considera ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad en razón del principio de inamovilidad que les ampara" (art195.1).

Del mismo modo el Código de Trabajo en sus artículos 153, 154 y 155, protegen derechos a la mujer en estado de gravidez, en el caso de la mujer en estado de gestación esta no podrá ser despedida intempestivamente por su condición, para ser beneficiaria de este derecho deberá presentar un certificado expedido por el I.E.S.S. que abalen su condición, otro beneficio que estos artículos reconocen es la licencia de maternidad la cual tiene una duración de 12 semanas con derecho al pago de su remuneración.

De igual forma durante los 12 meses siguientes al parto la trabajadora tendrá una jornada de seis horas diarias y en caso de sufrir una enfermedad a causa del nacimiento que incurra en 1 año de ausencia al trabajo esta no podrá ser causal para terminar la relación laboral, sin embargo, no tendrá derecho a una remuneración en ese tiempo.

No obstante, el artículo 195.2 menciona que el plazo máximo en el que la mujer trabajadora deberá presentar la acción de despido ineficaz es de 30 días caso contrario prescribirá la acción y se archivara la causa, en cuanto al procedimiento la demanda y la contestación a la demanda deben contener los medios probatorios, la citación se realizara en el plazo de 24 horas posteriores a la demanda, una vez que ambas partes conozcan del proceso se ejecutara la audiencia en el plazo establecido por el C.O.G.E.P., en dicha audiencia se iniciara con una conciliación buscando el reintegro laboral de la trabajadora.

El despido ineficaz en nuestro país surte varios efectos legales, uno de ellos es: si la relación laboral no se interrumpe el empleador deberá cancelar las remuneraciones adeudadas con el 10% de recargo, en caso de terminar la relación laboral el empleador deberá cancelar una suma equivalente al año de remuneración percibido por la trabajadora, de igual forma si el empleador no cumpliera con la reinserción

inmediata de la trabajadora o con los pagos deberá someterse al Código Orgánico Integral Penal por incumplir disposiciones de la autoridad competente.

Por otro lado, países de América Latina también han reconocido derechos laborales amparados en otras figuras legales como es el caso de Colombia su normativa reconoce una figura legal conocida como la estabilidad reforzada, esta protege a los trabajadores que se encuentren en una situación de vulnerabilidad a causa de su salud, la misma que afecte la productividad del trabajador en sus labores, otorgándoles una estabilidad para que dichos trabajadores no puedan ser despedidos por esta condición.

De igual forma en Venezuela la estabilidad laboral de los y las trabajadoras se rigen en base al principio de inamovilidad permanente, esto hace referencia a que cualquier trabajador para poder ser trasladado, cambiado o despedido de funciones al igual que desmejorado en sus condiciones de empleo debe contar con la autorización del inspector de trabajo, caso contrario los actos realizados se consideran transgresiones a la ley y son sancionados a quienes en ellos incurran.

En síntesis, se puede determinar legalmente al despido ineficaz en nuestro país como una acción que protege a la mujer trabajadora desde la etapa de gestación ampliándose al periodo de maternidad, durante esta etapa cualquier despido o causas que terminen en él, son considerados ineficaces y sin validez, con esto se busca garantizar una estabilidad laboral y la no discriminación a la madre trabajadora por su condición de vulnerabilidad.

## **Capítulo II**

### **Materiales**

- Computadora.
- Internet.
- Flash.
- Impresora.
- Celular.
- Cuaderno.
- Esferos.
- Hojas perforadas.
- Perfiles.
- Corrector.
- Resaltador.
- Lápiz.
- Borrador.
- Impresiones.
- Resma de hojas de papel bond.
- Copias.
- Esferos.
- Grabadora.

### **Métodos**

#### **Enfoque de la investigación**

En la presente investigación se empleará un enfoque metodológico de carácter cualitativo y cuantitativo, mediante este se obtendrá una muestra veraz acerca de los casos que afectan a la estabilidad laboral de la mujer embarazada, además que mediante el criterio de expertos se podrá evidenciar el actuar judicial en casos de despido ineficaz.

El enfoque cuantitativo ayudará a la obtención de datos recopilando experiencias sufridas o conocidas por trabajadoras afectadas por un despido ineficaz, a través de una mediación numérica y el análisis de casos, que permitan contrastar las causas, consecuencias y la frecuencia con la que estos casos se generan, además de los factores reincidentes dentro del problema para poder observar los patrones que desencadenan en la problemática y de esta manera poder contestar de manera eficiente las interrogantes que surjan en la investigación.

El enfoque cualitativo permitirá contrastar la información adquirida mediante la obtención de criterios jurídicos que faciliten una determinación del despido ineficaz, estableciendo si la normativa es efectiva al momento de aplicarla y brinda una estabilidad laboral a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

### **Modalidad de la Investigación**

Para la realización de la investigación se utilizarán las modalidades de investigación de campo y bibliográfica.

#### **De Campo**

Esta modalidad permitirá que la investigación tenga un sustento con la realidad del problema para lo cual se recolecta información a través de las trabajadoras, casos resueltos con sentencia judicial y criterios de expertos en materia laboral, a manera de obtener una perspectiva acerca del tema investigado.

#### **Bibliográfica**

La investigación bibliográfica será utilizada, debido a que se realizará un análisis a profundidad de la normativa vigente como son la constitución de la republica del 2008 y el código laboral, además de revisar varios documentos jurídicos, artículos científicos, tesis doctorales e investigaciones afines al tema investigado que permitan crear una percepción solida del problema.

### **Tipo de Investigación**

#### **Descriptiva**

Se empleará este tipo de investigación ya que se pretende analizar y contrastar la situación actual de la problemática objeto de esta investigación, esto será posible



gracias al empleo de encuestas que se realizaran trabajadoras, análisis de casos y entrevistas a expertos en materia laboral, de esta manera se podrá identificar y analizar los principales factores que generan el problema.

### **Correlacional**

La investigación empleara el nivel correlacional, debido a que se pretende contrastar el despido ineficaz en la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras, además de medir el impacto que este puede generar en la estabilidad y seguridad económica de la madre trabajadora en estado de gestación o maternidad.

### **Técnicas e Instrumentos**

#### **Fuentes Primarias**

- Encuestas
- Cuestionario de la Encuesta
- Entrevista
- Guía de Entrevista
- Casos
- Matriz de análisis de casos

#### **Fuentes Secundarias**

- Lectura Científica (Legislación, Jurisprudencia y Doctrina)
- Resumen y síntesis
- Análisis de Contenidos
- Antecedentes Históricos

## Recolección y Análisis de Información

<b>Preguntas Básicas</b>	<b>Explicación</b>
<b>¿Para qué?</b>	Para lograr los objetivos de la investigación
<b>¿De qué personas u objeto?</b>	Mujeres Trabajadoras, Casos con sentencia y expertos en derecho laboral.
<b>¿Sobre qué aspectos?</b>	La incidencia del Despido Ineficaz en la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras.
<b>¿Quién?</b>	Erick Rivas
<b>¿Cuándo?</b>	Octubre 2018 – Enero 2019
<b>¿Dónde?</b>	Latacunga
<b>¿Cuántas veces?</b>	Las veces que la investigación lo requiera
<b>¿Qué técnica de recolección?</b>	Encuesta (Trabajadores), Entrevista (Expertos en materia laboral), Casuística (Casos con sentencia judicial).
<b>¿Con que?</b>	Banco de preguntas, Guía de entrevista y Casos
<b>¿En qué situación?</b>	En el proceso de investigación

Tabla N°: 1 Recolección y Análisis de Información

En la presente investigación se empleó la utilización del programa Excel, este programa nos da la facilidad de crear cuadros estadísticos que nos permitirá darnos cuenta de la incidencia e impacto de la investigación, además de facilitarnos el análisis sobre el problema y los datos que arroje la investigación.

## **Capítulo III**

### **Análisis y Discusión de los resultados**

Berelson (1952) establece que el análisis es un instrumento que busca de manera objetiva, cuantitativa y sistemática el estudio de un contenido.

Porto (2014) manifiesta que la discusión es un debate que se establece en base al intercambio de opiniones, puntos de vista o ideas, que buscan examinar profundamente un tema.

Una vez entendido el marco de este capítulo y realizadas las técnicas planteadas en la parte metodológica de la investigación fueron aplicadas encuestas, entrevistas y casuística, se ejecutaron tablas y gráficos estadísticos que faciliten la comprensión y permitan contrastar los resultados arrojados por los diferentes instrumentos investigativos.

### **Análisis e Interpretación de la encuesta**

La encuesta tuvo una muestra aleatoria que fue dirigida a mujeres trabajadoras de diferentes círculos sociales que están inmersas en una relación laboral subordinada, contractual y correlacional o hayan sufrido o conocido casos de despidos injustificados.

El objetivo de esta encuesta fue discutir la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras, obteniendo datos reales que permitan evidenciar factores, patrones y problemas dentro de la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras en los diferentes entornos laborales de la ciudad de Latacunga.

### Pregunta No. 1

¿Dentro de su lugar de trabajo con que regularidad le han informado sobre sus derechos como trabajadora?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	7	15%
Anualmente	13	28%
Nunca	26	57%
Total	46	100%

Tabla N°: 2 Pregunta No. 1

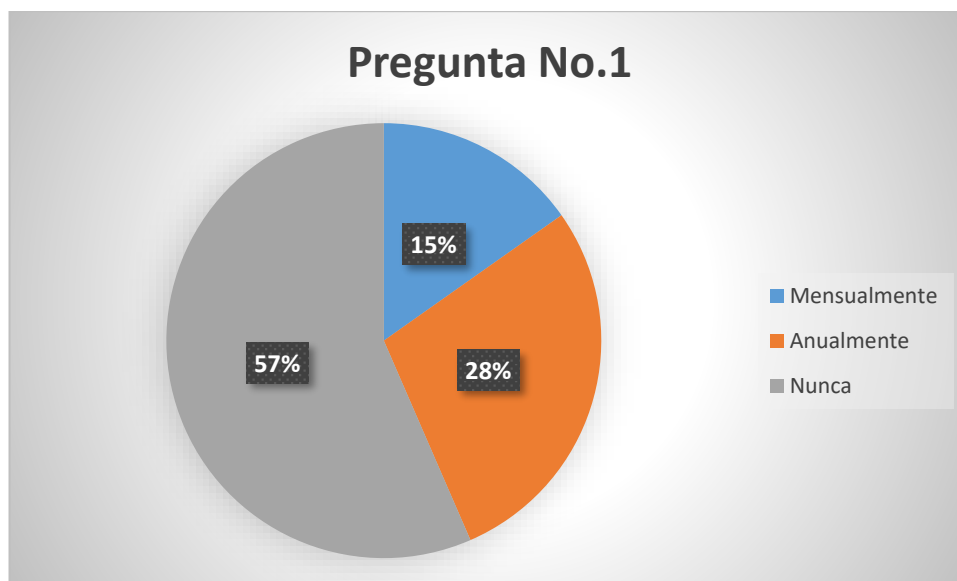


Gráfico N°: 1 Pregunta No. 1

### Análisis.

Dentro de la encuesta realizada a 46 mujeres trabajadoras, el 57% respondió que nunca ha sido socializada acerca de sus derechos en su lugar de trabajo, el 28% contestó que en su lugar de trabajo le dan a conocer sus derechos laborales una vez al año y por último el 15% de las encuestadas manifestaron que de manera mensual es socializada.

### Pregunta No. 2

¿En el Ecuador considera que el embarazo de una mujer es un factor determinante al momento de conseguir trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	85%
No	7	15%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Tabla N°: 3 Pregunta No. 2

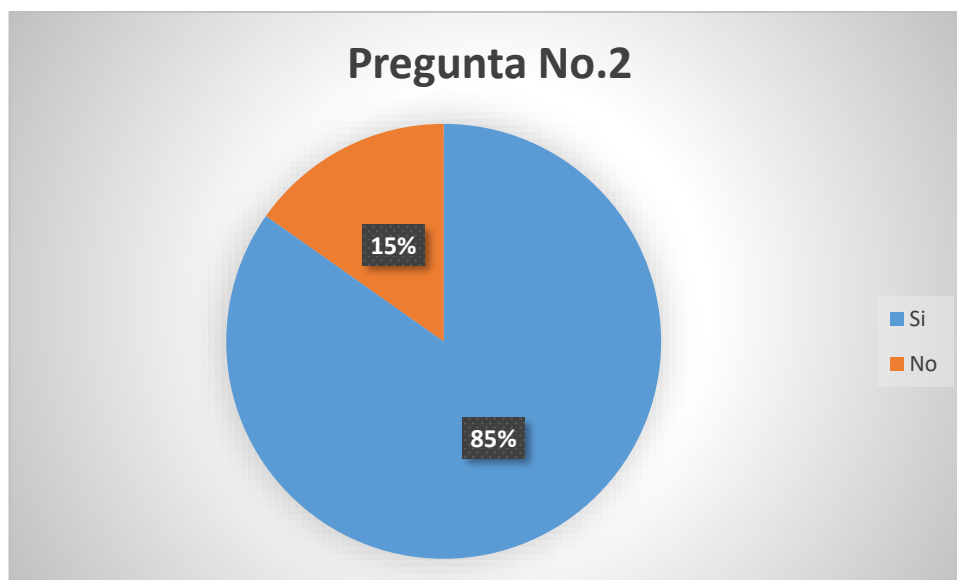


Gráfico N°: 2 Pregunta No. 2

### Análisis

En la encuesta ejecutada a 46 trabajadoras, al preguntarles si consideran un factor determinante el estado de embarazo de una mujer para conseguir empleo, 39 encuestadas manifestaron que, si lo que equivale al 85% de las encuestadas, por otra parte, el 15% restante respondió que no.

### Pregunta No. 3

¿Según su criterio la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo tiene una permanencia en sus labores a pesar de su condición?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	46%
No	25	54%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Tabla N°: 4 Pregunta No. 3

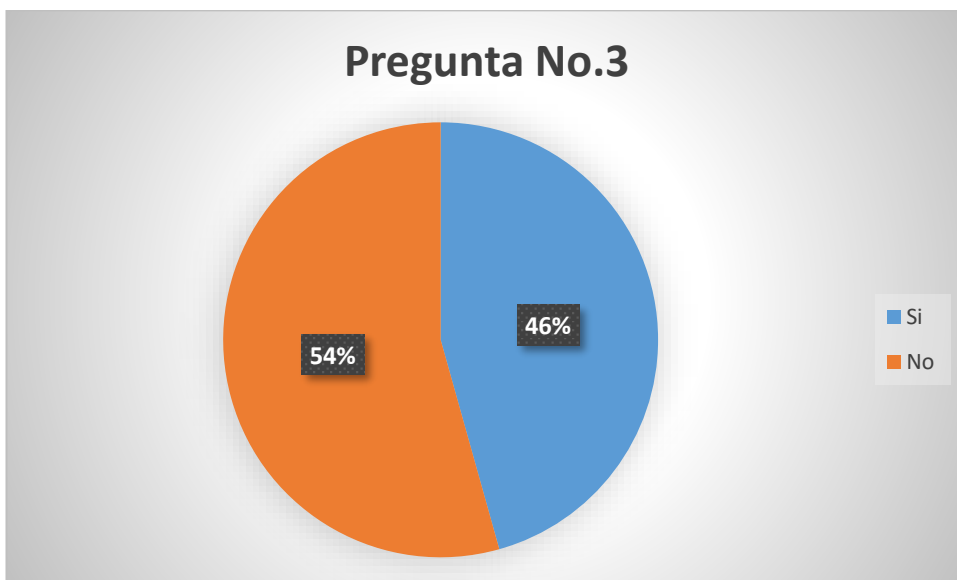


Gráfico N°: 3 **Pregunta No. 3**

### **Análisis**

De 46 encuestadas, el 54% considera que la trabajadora en estado de embarazo no goza de permanencia en sus labores, mientras que el 46% manifiesta que la trabajadora en estado de gestación si cuenta con una estabilidad en sus labores.

### **Pregunta No. 4**

¿En su vida ha sufrido o conocido casos de despidos a mujeres en estado de embarazo o lactancia?

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	24	52%
<b>No</b>	22	48%
<b>Total</b>	46	100%

Tabla N°: 5 **Pregunta No. 4**

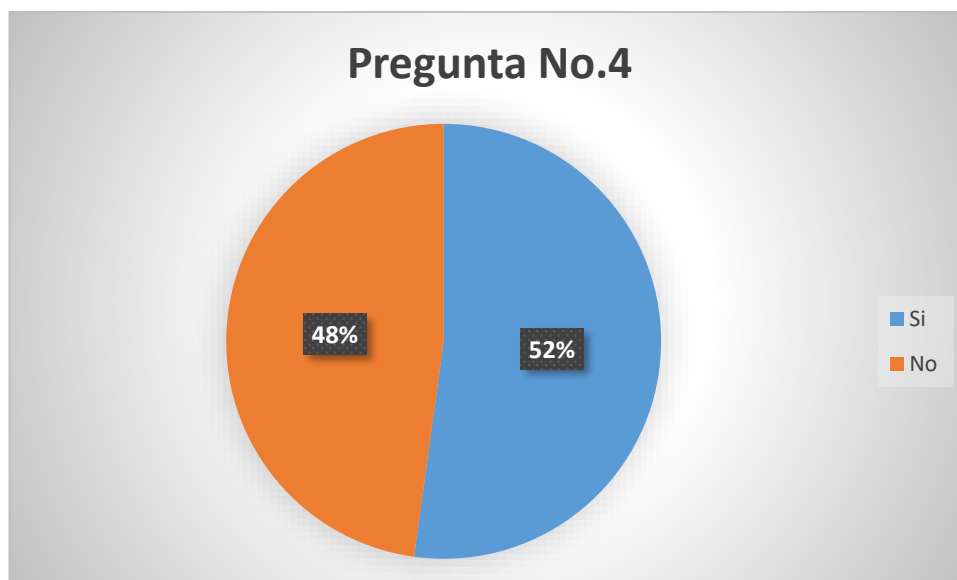


Gráfico N°: 4 Pregunta No. 4

### Análisis

De la encuesta realizada a 46 personas el 52% expreso que, si ha sufrido o conocen casos de despidos ineficaces en su vida, mientras que el 48% manifestó que en su vida no ha conocido ni ha sufrido casos de despidos a mujeres embarazadas.

### Pregunta No. 5

¿Por su condición de cuidado la mujer embarazada puede ser víctima de varias irregularidades en su trabajo, en el Ecuador cual considera que se comete con mayor frecuencia?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Despido Injustificado	20	44%
Agresiones Verbales	2	4%
Cambios de puesto de trabajo	13	28%
Reducción en su sueldo	4	9%
Engaños que terminan en la firma de renuncias voluntarias	7	15%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Tabla N°: 6 Pregunta No. 5

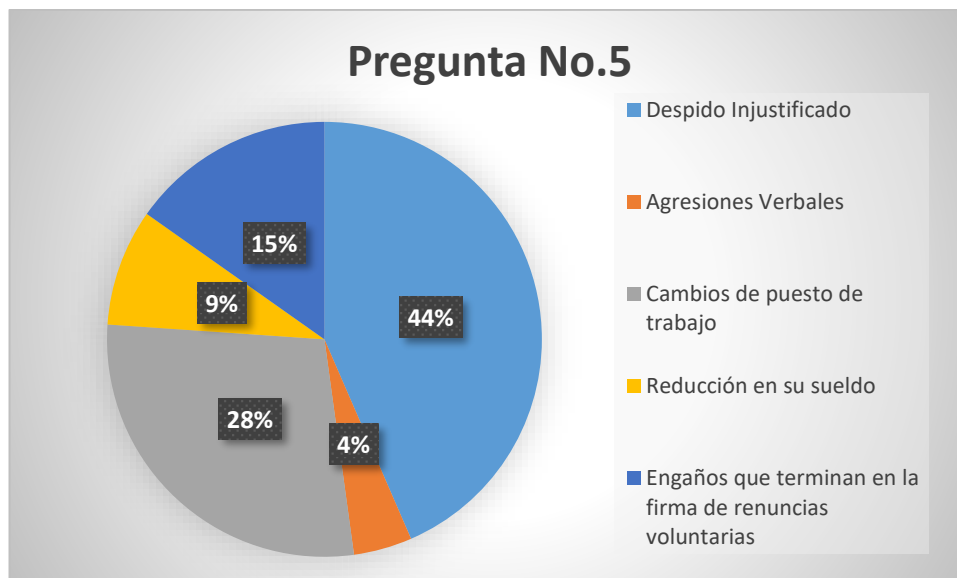


Gráfico N°: 5 **Pregunta No. 5**

### **Análisis**

De las encuestas realizadas a 46 mujeres trabajadoras, el 44% respondió que la mujer embarazada sufre con mayor frecuencia despidos injustificados por su condición, seguido de un 28% que considera que el cambio de puesto de trabajo es otra irregularidad vivida por las trabajadoras, para un 15% las mujeres son engañadas a firmar su renuncia voluntaria, el 9% manifestó que la condición de embarazo puede reducir el sueldo de las trabajadoras y por último el 4% considera que las trabajadoras son víctimas de agresiones verbales.



## Resultados de la Entrevista

La entrevista fue dirigida al ex Secretario de la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Salcedo y a un Abogado especializado en materia laboral.

### Entrevista No. 1

<b>Nombre del Entrevistado:</b> Dr. Ricardo Chisaguano	
<b>Cargo:</b> Ex Secretario Judicial de la Unidad de Trabajo de la ciudad de Salcedo.	
<b>Nombre del Entrevistador:</b> Erick Andrés Rivas Rosero	
Preguntas	Respuestas
1.- ¿En base a su conocimiento en materia laboral, considera que la normativa vigente garantiza una estabilidad laboral a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez que han sufrido de un despido ineficaz?	A partir de la creación de la Ley de justicia laboral y reconocimiento al trabajo en el hogar se instauró la figura del despido ineficaz, siendo esta nueva considero que la finalidad de la norma busca la estabilidad laboral de la trabajadora, pero en general en las causas que yo he tramitado las trabajadoras no regresan a su antiguo lugar de trabajo debido a la manera en que fueron tratadas y como fueron despedidas.
2.- ¿Dentro de su experiencia, en la aplicación de justicia, en los casos de despido ineficaz se cumple la finalidad de la ley, entendiendo que la finalidad no es una sanción pecuniaria hacia el	Depende del empleador al igual que el lugar de trabajo, existen empleadores que desean que la trabajadora regrese a laborar, pero estos solo desean la mano de obra de la empleada sin brindar las

<p>empleador, sino lograr una estabilidad laboral para la trabajadora?</p>	<p>condiciones que la trabajadora en su estado necesita, es por ello que en la mayoría de casos solo se obtiene una sanción económica para el empleador.</p>
<p>3.- ¿De acuerdo a su criterio como jurista, los artículos que recoge la figura del despido ineficaz en nuestra legislación expresan de manera clara sin dejar vacíos, las garantías que goza la mujer en estado de gravidez, permitiendo la correcta interpretación y aplicación de los derechos laborales en beneficio de la mujer trabajadora?</p>	<p>Es cierto que la Ley es clara en procedimiento estableciendo un proceso sumario, sin embargo no da lugar a que la trabajadora pueda pedir prueba nueva con la finalidad que el empleador no pueda falsear una verdad, en los casos que conozco las empresas no cuentan con médicos de planta y cuando se da lugar a la audiencia presentan como pruebas certificados que fueron llenados en simples formularios que alteran la verdad en el proceso.</p>
<p>4.- ¿Considera usted que la normativa actual debería incorporar o reformar algún aspecto, en cuanto al tema del despido ineficaz?</p>	<p>Considero que en cuanto al plazo de la prescripción de la reclamación de una acción el tiempo establecido es correcto, sin embargo no encuentro una lógica cuando el empleador fragua documentos y no se brinda la oportunidad a la trabajadora para poder contradecir debido a los plazos tan cortos que se señala en la contestación de la demanda, además que se debería incorporar dentro del mismo proceso se admitan reclamar beneficios adeudados con el fin que la trabajadora no deba iniciar otro proceso para poder ejercer su derecho.</p>

Tabla N°: 7 Entrevista No. 1

## Entrevista No. 2

<b>Nombre del Entrevistado:</b> Dr. Juan Acuña	
<b>Cargo:</b> Abogado especialista en materia laboral.	
<b>Nombre del Entrevistador:</b> Erick Andrés Rivas Rosero	
<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
1.- ¿En base a su conocimiento en materia laboral, considera que la normativa vigente garantiza una estabilidad laboral a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez que han sufrido de un despido ineficaz?	Efectivamente yo considero que la ley si genera una reinserción laboral, de manera personal en las ocasiones que he tenido que defender a las trabajadoras se ha logrado llegar a una conciliación con la parte actora para que pueda darse una readmisión laboral para la trabajadora.
2.- ¿Dentro de su experiencia, en la aplicación de justicia, en los casos de despido ineficaz se cumple la finalidad de la ley, entendiendo que la finalidad no es una sanción pecuniaria hacia el empleador, sino lograr una estabilidad laboral para la trabajadora?	Dentro de la ciudad de Latacunga si se logra una estabilidad laboral para la trabajadora puesto que los casos son muy cuidados hacia los derechos de la mujer, sin embargo, a nivel nacional la realidad es diferente en varias ocasiones fuera de esta ciudad me he encontrado con empresarios que buscan pagar una multa y con ello evitar la reinserción a las labores de la trabajadora, debido a que miran como un problema e incluso un

	mal ejemplo la readmisión de una trabajadora dentro de su empresa.
3.- ¿De acuerdo a su criterio como jurista, los artículos que recoge la figura del despido ineficaz en nuestra legislación expresan de manera clara sin dejar vacíos, las garantías que goza la mujer en estado de gravidez, permitiendo la correcta interpretación y aplicación de los derechos laborales en beneficio de la mujer trabajadora?	Si efectivamente considero que ningún profesional de derecho tiene la obligación de interpretar una ley sino aplicar exactamente lo que se encuentra manifestado por la normativa, es por ello que en base a eso los fallos que se emiten son basados en derecho buscando cuidar a la trabajadora, además que el aparataje jurídico es claro en cuanto a la garantía de derechos.
4.- ¿Considera usted que la normativa actual debería incorporar o reformar algún aspecto, en cuanto al tema del despido ineficaz?	Yo considero que sí, lo más importante y en lo que deberían trabajar los legisladores es en cuanto al tiempo de reclamo y contestación que cuenta la trabajadora dentro del proceso de despido ineficaz.

Tabla N°: 8 Entrevista No. 2.

### **Análisis de la Entrevista**

**Pregunta 1.- ¿En base a su conocimiento en materia laboral, considera que la normativa vigente garantiza una estabilidad laboral a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez que han sufrido de un despido ineficaz?**

De acuerdo a lo expresado por los entrevistados, consideran que la normativa vigente si garantiza una estabilidad laboral para las trabajadoras victimas de despidos ineficaces, sin embargo la totalidad de los casos no terminan en un reintegro, para el criterio del ex secretario de la unidad judicial de Salcedo manifiesta que en los casos que ha sido participe las mujeres trabajadoras no regresan a sus labores, debido a las condiciones y agresiones que sufrieron al momento de ser despedidas, es así que se

puede determinar que la ley manifiesta una pretensión de estabilidad laboral que en la práctica no se ve cumplida.

**Pregunta 2.- ¿Dentro de su experiencia, en la aplicación de justicia, en los casos de despido ineficaz se cumple la finalidad de la ley, entendiendo que la finalidad no es una sanción pecuniaria hacia el empleador, sino lograr una estabilidad laboral para la trabajadora?**

Para el criterio de ambos juristas consideran que la finalidad de la norma se ve cubierta dependiendo las exigencias del empleador, puesto que en ocasiones el empleador acepta la reinserción de la trabajadora, sin embargo, solo busca satisfacer su necesidad de mano de obra mas no garantizar el estado de la trabajadora, mientras que en otras circunstancias el empleador no concibe la idea de la reinserción porque considera un mal ejemplo y un problema readmitir trabajadoras en su empresa, es así que en el tema del despido ineficaz logra en su mayoría una sanción pecuniaria hacia el empleador.

**Pregunta 3.- ¿De acuerdo a su criterio como jurista, los artículos que acogen la figura del despido ineficaz en nuestra legislación expresan de manera clara sin dejar vacíos, las garantías que goza la mujer en estado de gravidez, permitiendo la correcta interpretación y aplicación de los derechos laborales en beneficio de la mujer trabajadora?**

De acuerdo al criterio de los entrevistados la normativa que acoge el despido ineficaz es clara, no obstante, permite que se cometan irregularidades dentro del proceso, es así que los juristas expresan que la normativa es clara sin embargo no es efectiva al momento de llevarla a la práctica.

**Pregunta 4.- ¿Considera usted que la normativa actual debería incorporar o reformar algún aspecto, en cuanto al tema del despido ineficaz?**

Para finalizar la entrevista los juristas entrevistados coincidieron determinando que desde su criterio se debería reformar los plazos de tiempo que se incorporan dentro del proceso de despido ineficaz, puesto que consideran muy cortos los plazos de contestación de la demanda al igual que la convocatoria a audiencia, además que piensan que dentro del proceso sumario se debería permitir la reclamación de

pretensiones que surgen a partir del despido, expresa que les parece ilógico que una trabajadora tenga que recurrir a dos procesos diferentes para poder ejercer sus derechos que se afectan por una misma causa.

### Análisis de Casos

NÚMERO DE JUICIO	FECHA DE INGRESO	ACTOR	DEMANDADO	ESTADO DE CAUSA	ASPECTOS IMPORTANTES	FECHA ULTIMA ACTIVIDAD
17371 – 2018 - 05371	18 – oct - 18	Ingrid Dayanara Chisaguano	Marcelo Xavier Hiervas Mora  Wilma Mercedes Toscano Herrera	Sentencia Ejecutoriada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ejerció un cambio de funciones sin la autorización de la trabajadora.</li> <li>• Reducción del salario percibido por la trabajadora.</li> <li>• Agresiones verbales hacia la trabajadora.</li> <li>• El juzgador logro que las partes lleguen a un acuerdo por 2.500 dólares americanos a causa del despido ineficaz, sin embargo, pese a la conciliación ejecutada la relación laboral fue rota y no existió una reinserción laboral.</li> </ul>	26-nov-2018

17371 – 2018 - 3199	08 - agos – 2018	Keila Nicol Pilozo Semper	Jaime José Acosta Espinosa	Archivada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inadmisión de la demanda por indebida acumulación de pretensiones, refiriéndose a la reclamación de haberes laborales adeudados y la acción del despido ineficaz.</li> </ul>	08 – agos - 2018
17371 – 2018 -3411	24 – agos -2018	Cristina Chávez Reyes	Zurny Yelían Pino  Álvaro Hernán Ramírez Gómez  Álvaro Soto Monge	Archivada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se inadmite la demanda, puesto que a criterio del juzgador se contraponen en la vía procesal que deben sustanciarse.</li> </ul>	28 – agos - 2018
17371 – 2016 - 04223	24 – jun - 2016	Verónica Alexandra Melo Mogollón	Karina Soledad Rodríguez Paredes	Archivada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador inadmite la demanda, en virtud que la reclamación de despido ineficaz debe sustanciarse de manera individual y la actora realiza una reclamación de la ineficacia del despido, el pago de décimo tercero, cuarto y vacaciones adeudadas.</li> </ul>	30 – jun - 2016



17233 – 2018 - 03283	23 – jul – 2018	Joselyn Ariana Salazar Villacis	Betty Lilian Vásquez Carrera	Sentencia Ejecutoriada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existió una denuncia en la inspectoría de Trabajo sin respuesta, ante malos tratos hacia la trabajadora por su condición de embarazo.</li> <li>• Dentro de la empresa se obligaba a los trabajadores a firmar una carta de renuncia sin fecha junto con el contrato de Trabajo.</li> <li>• Se llega a una conciliación que consiste en el pago de 3000 dólares americanos y una multa del 10% sobre la totalidad de la obligación para el empleador.</li> </ul>	04 – oct – 2018
-------------------------	--------------------	------------------------------------	---------------------------------	---------------------------	--	--------------------

Tabla N°: 9 Análisis de Casos

En los casos discutidos en la ciudad de Latacunga como en la provincia de Pichincha se pueden observar varios patrones que reinciden en el tema del despido ineficaz.

Dentro de los cinco casos obtenidos se puede apreciar que tres terminan en el archivo de la causa, en consecuencia, a una indebida acumulación de pretensiones, sin embargo, estas pretensiones se relacionan al echo del despido ineficaz, el pago de haberes laborales adeudados como son vacaciones, décimo tercero y décimo cuarto los cuales son reclamos que surgen a partir de una ruptura del vínculo laboral.

No obstante, para el criterio de varios jueces que consideran que, debido a la reducción de plazos en el proceso del despido ineficaz, se debe sustanciar el reclamo de valores adeudados en otro procedimiento, aun cuando el reclamo de remuneraciones complementarias y despido ineficaz se realizan por medio de un proceso sumario.

Además, en la totalidad de los casos se puede apreciar como los derechos de las trabajadoras son vulnerados, en el caso de la señora Salazar se vulneran sus derechos desde el inicio de la relación laboral obligándola a firmar una renuncia conjuntamente con el contrato de trabajo a sabiendas que esto constituye una violación a la ley y los derechos de los trabajadores que son irrenunciables.

Para concluir con el análisis de los casos, se puede observar que en varias causas se concluye con una sentencia que ya sea por una conciliación o decisión judicial solo determina una compensación económica para la trabajadora y no cumple con la reinserción laboral de la misma, es decir que la estabilidad laboral de la trabajadora se ve afectada y no garantizada por la figura del despido ineficaz.

## **Discusión**

En los resultados obtenidos en la investigación a través de la encuesta, entrevista y el análisis de casos podemos iniciar hablando de la socialización de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras, los datos obtenidos nos muestran que la mayoría de trabajadoras nunca han sido socializadas en sus derechos, mientras que otras son socializadas una vez al año y muy pocas son informadas de estos una vez al mes, dentro de sus lugares de trabajo.

Esto nos da una idea clara de un factor determinante en el problema de la estabilidad laboral a causa del despido ineficaz, si una trabajadora desconoce sus derechos no tiene la capacidad de poder reclamarlos y por ello puede dar paso a dejar en impunidad actos arbitrarios en su contra y permitir que se genere un patrón de reincidencia que afecte sus relaciones laborales presentes y futuras.

De igual forma gracias a las técnicas empleadas en la investigación se puede determinar que las mujeres trabajadoras en estado de gravidez son susceptibles a varias irregularidades en su ambiente laboral, la principal agresión consiste en despidos injustificados, además de agresiones verbales, cambios de trabajo y engaños en sus renunciaciones voluntarias.

Podemos darnos cuenta que estas irregularidades se convierten en factores que afectan la estabilidad laboral de las mujeres, en el caso de las agresiones verbales y cambios de trabajo estas terminan en un despido que al momento de ser reclamado ante la justicia genera una sanción hacia el empleador, pero no logra que la trabajadora mantenga su permanencia en su lugar de trabajo.

De igual forma los empleadores conciben a la trabajadora en estado de gestación o lactancia como un problema para la empresa, en base al criterio de juristas este planteamiento no permite una reinserción laboral de la trabajadora, debido a que el empleador prefiere cancelar una multa y dar por finalizada la relación laboral.

También se obtuvieron resultados que permiten contrastar irregularidades en el tema del despido ineficaz, para especialistas en materia laboral la normativa es clara en cuanto al despido ineficaz, sin embargo, consideran que se debería reformar el tiempo dentro del proceso además de permitir la reclamación de varias pretensiones en un solo procedimiento sumario.

En base a los resultados se puede evidenciar que en casos estudiados se inadmiten y archivan causas por la acumulación indebida de pretensiones, no obstante las pretensiones no se contraponen entre sí, por el contrario devienen de un mismo acto, que es la ruptura del vínculo laboral, de igual manera especialistas manifiestan que es un problema en la práctica que la trabajadora deba cubrir dos procedimientos para poder hacer cumplir sus derechos, puesto que genera un gasto de recursos económicos y estatales que podrían resolverse por medio de un solo procedimiento.

De esta manera se puede afirmar que los resultados que brindan las técnicas investigativas determinan que la estabilidad laboral se encuentra garantizada a través de la norma, pero de manera escrita, puesto que dentro de los diferentes entornos de la práctica se cometen irregularidades a causa de desinformación, ineffectividad de la norma, criterios de justicia que no benefician a la trabajadora, vacíos legales que oscurecen el proceso y que causan una inexistencia a la protección de la estabilidad laboral en la figura del despido ineficaz.

### **Verificación de la Hipótesis**

Dentro de la siguiente investigación se plantea una hipótesis alternativa la cual consiste en cómo el despido ineficaz incide en la estabilidad de la mujer trabajadora, para poder verificar la hipótesis planteada se recurre a una comprobación mediante el T-student que se verificara mediante dos preguntas realizadas a trabajadoras de la ciudad de Latacunga.

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Personas Encuestadas</b>	<b>Frecuencia</b>
¿Según su criterio la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo tiene una permanencia en sus labores a pesar de su condición?	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	46 Trabajadoras de la ciudad de Latacunga	21 trabajadoras respondieron que sí, mientras que 25 respondieron que no.
¿En su vida ha sufrido o conocido casos de despidos a mujeres en estado de embarazo o lactancia?	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	46 Trabajadoras de la ciudad de Latacunga	24 trabajadoras respondieron que sí, mientras que 22 respondieron que no.

## Aplicación de la distribución T-STUDENT

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{s/\sqrt{n}}$$

**Donde**

**T= resultado t**

**X= media muestra si**

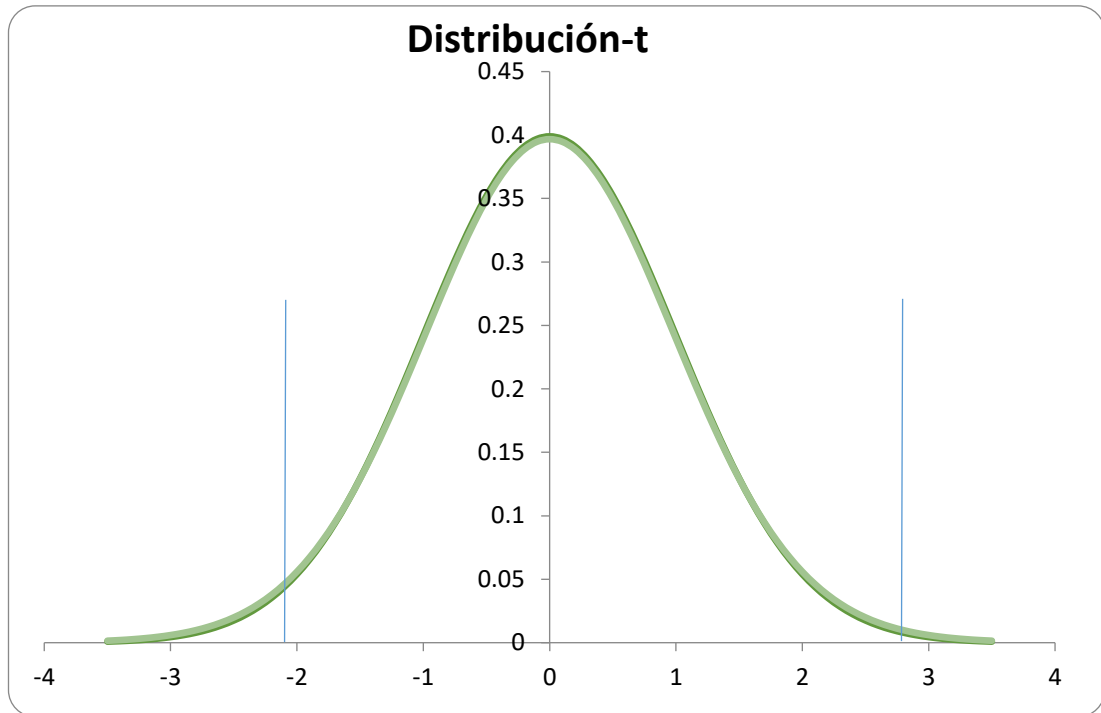
**U= media muestra no**

**S= variación estándar**

**N= Muestra**

Distribución	si	no
Pregunta 2	21	25
pregunta 3	24	22
Medias	22,5	23,5
Deviación estándar	2,121320344	
t=	0.98	0,003

**Área de Aceptación= 0,003**



Por lo que el área de aceptación de ,002 en el resultado de la cola izquierda es positiva al ser 0.98 y en la derecha, aunque también entra en el área de aceptación al estar tan cerca no tiene una verdadera significancia.

### **Análisis**

Una vez que se ha comprobado la hipótesis, puesto que el despido ineficaz si incide en la estabilidad laboral de la mujer trabajadora, en base a los resultados obtenidos en las mujeres trabajadoras de la ciudad de Latacunga, se corrobora que más de la mitad de las trabajadoras considera, conoce o ha sido víctima de afecciones a sus derechos a causa de las condiciones de estado de gestación o lactancia que han sido un factor determinante dentro de sus diferentes entornos laborales, creando un estado de vulnerabilidad respecto a su seguridad económica y estabilidad laboral.

## Capítulo IV

### Conclusiones

- Al hablar de la estabilidad laboral en las mujeres trabajadoras podemos identificar que es un tema, complejo puesto que este grupo es susceptible a vulneraciones en el cual inciden factores como el desconocimiento de los derechos laborales, la discriminación a causa de una cultura machista y más aún en el caso de las mujeres embarazadas que son vistas como un problema para el empleador debido a los cuidados y condiciones especiales que las trabajadoras en este estado deben tener.
- En cuanto al despido ineficaz como figura jurídica que ampara a la mujer embarazada dentro del ámbito laboral, podemos establecer que dentro de la práctica esta figura otorga una sanción pecuniaria hacia el empleador, sin embargo, no cumple con garantizar una reinserción al lugar de trabajo en caso de un despido ineficaz.
- El despido ineficaz es una figura jurídica nueva acogida dentro del Código de Trabajo a partir de la creación de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento al Trabajo en el Hogar, esta nueva figura jurídica determina que se establece como nulo cualquier despido generado a causa de la condición de gravidez de una trabajadora, no obstante, dentro de esta figura se establece un procedimiento sumario el cual buscando una celeridad acorta plazos lo que genera un problema al momento de reclamar una acción, puesto que los tiempos establecidos por la normativa son demasiado cortos.

## **Recomendaciones**

- Es fundamental socializar a las mujeres trabajadoras acerca de sus derechos laborales con el fin que estas conozcan sus derechos y obligaciones, para poder evitar vulneraciones, debido a que una trabajadora consiente de sus derechos cuenta con la capacidad de poder reclamar una irregularidad en su contra, de igual forma concientizar a los empleadores que el estado de gravidez de una trabajadora no representa una pérdida en su contra, puesto que la trabajadora podrá ejercer un trabajo que aporte al empleador siempre y cuando esta no ponga en riesgo su estado de salud.
  
- Mediante la normativa vigente se debe precautelar la estabilidad laboral de la mujer trabajadora, los fallos judiciales deben enfocarse en un resarcimiento de la relación laboral, sin que estos se enfoquen en una sanción hacia el empleador, a través de la conciliación se debe buscar un acuerdo entre el empleador y la trabajadora con el fin de precautelar una estabilidad y ambiente saludable en el entorno laboral para ambas partes.
  
- La figura del despido ineficaz es una nueva adición al cuerpo legal actual, sin embargo, se debe reformar incorporando parámetros y necesidades que en la práctica son necesarios para la correcta defensa de los derechos de la madre trabajadora, el caso de los plazos de tiempo deben ser revisados, puesto que son demasiado cortos y no permiten una defensa oportuna en el proceso, de igual forma se debería permitir la reclamación de pretensiones a fines al despido ineficaz en el mismo proceso para evitar un desgaste de recursos innecesario.



## **Bibliografía**

1. Código laboral. (2005). Quito: Asamblea Nacional.
2. Constitución de la República del Ecuador (2008). Ciudad Alfaro: Asamblea Constituyente.
3. CUENCA, Bayron. (2016). Despido Ineficaz procedimiento, análisis jurídico y practico. Universidad de Cuenca, Cuenca.
4. LUCERO, Mónica. (2017). El Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Universidad Central del Ecuador, Quito.
5. JARAMILLO, Jorge. (2016). Despido Ineficaz de las trabajadoras en estado de embarazo, o asociado a su estado de gestación o maternidad, dentro de la legislación ecuatoriana. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.
6. JACOME, Edison. (2016). El Principio de Congruencia en el Procedimiento Laboral, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
7. QUEZADA, Jessica. (2016). El Despido Ineficaz en la legislación ecuatoriana, Universidad de Cuenca, Cuenca.
8. MAGAÑA, Lilian. (2002). Estudio sobre la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de Gravidéz, Universidad del Salvador, Ciudad Universitaria.
9. ORDOÑEZ, Nicolay. (2017). Despido Ineficaz de la mujer trabajadora en estado de gestación, Universidad Técnica de Machala, Machala.
10. ALVARADO, Galo. (2017). Aplicación del Despido Ineficaz para proteger los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación, Universidad Técnica de Machala, Machala.
11. ARRIETA, Camila. (2017). La caducidad en el Despido Ineficaz de la mujer en estado de embarazo o asociación a su condición de gestación o maternidad, Universidad de las Américas, Quito.
12. CUJILEMA, Rosa. (2016). Análisis Socio Jurídico de la declaratoria de despido Ineficaz como Derecho de la mujer en estado de gestación, Universidad Técnica de Machala, Machala.
13. ROJAS, Aramando. (2003). Fuero de Maternidad Garantía a la Estabilidad Laboral, Universidad del Norte, Colombia.
14. CHAVEZ, Paul. (2012). Determinantes en el Mercado Laboral Ecuatoriano, Revista de métodos para la economía y la empresa, Ecuador.

15. CUEVA, Bernardo. (2016). Una Historia del Mercado Urbano Laboral, Reporte de Pobreza por Consumo Ecuador, Ecuador.
16. LARREA, Carlos. (2005). Hacia una Historia Ecológica del Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
17. GUAILLAZACA, Bryon. (2016). Despido Ineficaz: Procedimiento; Análisis Jurídico y Practico, Universidad de Cuenca, Cuenca.
18. QUILOANGO, Yolanda. (2014). La estabilidad Laboral en el Ecuador, situación actual del Trabajador en base a nuestra Constitución de la Republica y el Código del Trabajo vigente, Universidad Central del Ecuador, Quito.
19. PULLA, María. (2016). El Despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana, Universidad de Cuenca, Cuenca.
20. ORELLANA, María. (2017). El Despido Ineficaz como Mecanismo de Protección a Mujeres Embarazadas y Mujeres por su Estado de Gestación o Maternidad, Universidad de Azuay, Cuenca.
21. JARAMILLO, Belén. (2015). Despido Ineficaz de la Mujer Embarazada, Pérez Bustamente y Ponce.
22. ROSERO, Yosue. (2017). El Despido Ineficaz y su Alcance para los Dirigentes Sindicales Suplentes, Universidad Laica Vicente Roca Fuerte, Guayaquil.
23. MARTINEZ, Juan. (2017). Análisis del Despido Ineficaz, su Aplicación en la Mujer Embarazada y en Periodo de Lactancia, Universidad de los Hemisferios, Quito.
24. QUEZADA, Jorge. (2017). El Despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana, un análisis de las Reformas Incorporadas en el Código del Trabajo para las Madres Trabajadoras, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Loja.
25. MAFERTAN, Viviana. (2017). El Despido Ineficaz y los Derechos del Empleador, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
26. ACOSTA, José. (2016). Inamovilidad y Estabilidad Laboral en Venezuela, Universidad de Carabobo.