



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

Trabajo de Integración Curricular Previo a la obtención del Título de Abogada

TÍTULO

**“EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA EFECTIVA DE
PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS EN
SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, GUARANDA 2021”**

AUTOR

JOSELYN JAZMÍN LLUMITAXI HIDALGO

CARRERA

DERECHO

TUTOR

DR. MIGUEL ANGEL GAVILANEZ GUERRERO

GUARANDA – ECUADOR

2022

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. MIGUEL ÁNGEL GAVILÁNEZ GUERRERO** En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular como modalidad de titulación contempla legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento Certifico: que la señorita **JOSELYN JAZMÍN LLUMITAXI HIDALGO**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la carrera de Derecho ha cumplido los lineamientos en lo que concierne al Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada, cuyo título es: **“EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA EFECTIVA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, GUARANDA 2021”**. Habiendo trabajado simultáneamente en el desarrollo del mismo con el investigador comprobando que el trabajo elaborado es de autoría del tutorado por lo que se afirma el mismo. Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad, delegando al interesado, hacer uso del presente así mismo se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.

Dr. MIGUEL ÁNGEL GAVILÁNEZ GUERRERO

TUTOR



III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **JOSELYN JAZMÍN LLUMITAXI HIDALGO**, portadora de la cédula de ciudadanía No: 0202258950, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento DECLARO de forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Proyecto de Investigación con el tema: **“EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA EFECTIVA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, GUARANDA 2021”**. Ha sido desarrollado por mi persona con la dirección de mi tutor **Dr. MIGUEL ÁNGEL GAVILÁNEZ GUERRERO**, portador de la cédula de ciudadanía No: 0201719903, siendo un trabajo autentico de mi autoría dejando a salvo los criterios de terceras personas que fueron citados de la mejor manera con bibliografía.

Guaranda, 27 de FEBRERO del 2023.

JOSELYN JAZMÍN LLUMITAXI HIDALGO

C.C. 0202258950



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



No. ESCRITURA	20230201003P00423
---------------	-------------------

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

LLUMITAXI HIDALGO JOSELYN JAZMIN

CUANTIA: INDETERMINADA

FACTURA: 001-006-000003130

DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veintisiete de febrero de dos mil veintitrés, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita LLUMITAXI HIDALGO JOSELYN JAZMIN, estado civil soltera, domiciliada en el cantón Caluma, y de paso por esta ciudad de Guaranda, con celular número 0988175872; por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente trabajo de investigación titulado: "EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA EFECTIVA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, GUARANDA 2021"**. Previo la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, de la Universidad Estatal de Bolívar, es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional y que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se afirma y se ratifica de todo lo expuesto y firma conmigo en unidad de acto, quedando incorporado al protocolo de esta Notaria, la presente declaración, de todo lo cual doy fe.-



LLUMITAXI HIDALGO JOSELYN JAZMIN

C.C. 0202258950



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND



INFORME DE URKUND

PARA: Joselyn Jazmín Llumitaxi Hidalgo

DE: Dr. Miguel Ángel Gavilánez Guerrero

ASUNTO: Informe de URKUND

FECHA: 13 de MARZO de 2023

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado: **“EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA EFECTIVA DE PROTECCION DEL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, GUARANDA 2021”**, elaborado por la señorita: JOSELYN JAZMÍN LLUMITAXI HIDALGO, bajo mi dirección, previo a la obtención del título de ABOGADA, la misma que cumple con los componentes que exige la reglamentación de Pregrado de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta URKUND, el cual avala los niveles del 9% de similitud y el 91% de originalidad del trabajo investigativo.



Document Information

Analyzed document	TESIS JOSELYN LLUMITAXI.docx (D160665386)
Submitted	2023-03-10 16:44:00
Submitted by	
Submitter email	josellumitaxi@mail.es.ueb.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	mgavilanez.ueb@analysis.orkund.com

MIGUEL ANGEL
GAVILANEZ
GUERRERO

Firmado digitalmente por
MIGUEL ANGEL GAVILANEZ
GUERRERO
Fecha: 2023.03.11 14:36:52
-05'00'

Dr. MIGUEL ÁNGEL GAVILÁNEZ GUERRERO
TUTOR

V. DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación, a mis Padres Irma Hidalgo y Héctor Llumitaxi, por brindarme su apoyo incondicional en este proceso de mi carrera, quienes con sus consejos y palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante con mis propósitos, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y enseñado que el estudio es la mejor herencia que nos pueden brindar como padres.

A mis hermanos, quienes confiaron en mí, demostrándoles que en la vida todo se puede a pesar de los obstáculos que se presentan.

A mi novio, por motivarme constantemente y alentarme para continuar cuando parecía imposible.

Joselyn Jazmín Llumitaxi Hidalgo

VI. AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme y darme las fuerzas necesarias para cumplir una de mis mayores metas que tanto anhele.

A la Universidad Estatal de Bolívar y en especial a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, por darme la oportunidad de estudiar y hacer de mí una gran profesional.

A mi docente tutor, Doctor Ángel Miguel Gavilánez Guerrero, por su rectitud en su profesión, por su tiempo y paciencia dedicada durante el desarrollo de la presente investigación.

VII. ÍNDICE

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	II
III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA .	III
IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND	V
V. DEDICATORIA	VI
VI. AGRADECIMIENTO	VII
VII. ÍNDICE	VIII
VIII. ÍNDICE FIGURAS	XI
IX. ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
Capítulo I: Problema	13
1. Título.....	13
1.1 Resumen – abstract	13
1.2 Introducción	16
1.2 Planteamiento del Problema	18
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Hipótesis (Supuesto).....	21
1.6 Variables	21
1.6.1 Variables Independiente:.....	21
1.6.2 Variable Dependiente:.....	21
1.7 Objetivos.....	21
1.7.1 Objetivo General	21
1.7.2 Objetivo Específicos	21
1.8 Justificación	22
Capítulo II: Marco Teórico	23
2. Marco Teórico.....	23
2.1 Las concepciones del despido ineficaz de las personas con vulnerabilidad23	
2.1.1 Personas con vulnerabilidad	23
2.1.2 Despido ineficaz	25
2.1.3 Empleador	27
2.1.4 Trabajador.....	27
2.1.5 Contratos.....	28
2.1.6 Remuneración	29
2.2 Acciones Afirmativas de personas vulnerables	29
2.3 Análisis de las ofertas laborales de las personas con vulnerabilidad.....	30

2.4 Los Derechos Constitucionales de las personas en situación de vulnerabilidad relativas al trabajo.....	31
2.4.1 Derecho al trabajo	31
2.4.2 Derecho a la remuneración justa.....	31
2.5 Los principios del derecho al trabajo	32
2.5.1 Principio de estabilidad laboral.....	32
2.5.2 Principio de igualdad y no discriminación.....	33
2.5.3 Principio de inamovilidad	33
2.6 Las garantías efectivas de protección del derecho al trabajo de las personas con vulnerabilidad	33
2.7 Instituciones de protección de los derechos laborales de las personas con vulnerabilidad.....	34
2.7.1 Ministerio del Trabajo.....	34
2.7.2 Ministerio de Inclusión Económica (MIES)	34
2.7.3 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	34
2.7 Marco Histórico	35
2.7.1 Antecedentes.....	35
2.7.2 Situación laboral en el sector público de las personas con vulnerabilidad	35
2.8 Marco Legal.....	38
2.8.1 Constitución de la República del Ecuador	38
2.8.2 Ley Orgánica del Servicio Público.....	39
2.8.3 Código de Trabajo.....	40
Capítulo III: Metodología	41
3 Método de la investigación.....	41
3.1 Tipo de investigación (metodología).....	41
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	42
3.4 Población y muestra.....	42
3.5 Localización geográfica del estudio.....	42
3.6 Datos de personas en situación de vulnerabilidad que trabajan en las instituciones públicas del cantón de Guaranda, provincia Bolívar.....	43
Capítulo IV: Resultados y discusión.....	46
4.1 Resultados.....	46
4.2 Discusión	47

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	49
5.1 Conclusiones	49
5.2 Recomendaciones	50
Bibliografía	51
Anexos	53

VIII. ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 Personas con discapacidad activas laboralmente a nivel nacional	36
Figura 2 Porcentaje del género de personas con discapacidad activas laboralmente a nivel nacional	36
Figura 3 Personas con discapacidad activas laboralmente	37
Figura 4 Porcentaje del género de personas con discapacidad activas laboralmente	38

IX. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 Gobernación de Bolívar	43
Tabla 2 Ministerio de Inclusión Económica y Social	43
Tabla 3 Dirección Provincial IESS Bolívar	44
Tabla 4 Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda	44
Tabla 5 Dirección Distrital de Educación Guaranda	44
Tabla 6 Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar	45
Tabla 7 Dirección Distrital Guaranda – Salud.....	45

Capítulo I: Problema

1. Título

“EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA EFECTIVA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, GUARANDA 2021”

1.1 Resumen – abstract

Resumen

El despido ineficaz como garantía efectiva de protección del derecho al trabajo de personas en situación de vulnerabilidad en el cantón Guaranda, figura que fue incorporada en la legislación ecuatoriana para la protección de los derechos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad, asegurando una estabilidad laboral frente a los despidos injustificados, los cuales vulneran los derechos a pesar de que existe prohibición del despido ineficaz, regulado básicamente en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador.

De tal manera en relación con el derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y además, a no ser discriminadas en las prácticas relativas a su empleo no se cumple con el reconocimiento y la inclusión al trabajo de estos grupos de atención prioritaria respecto a sus derechos tanto laborales como constitucionales, ya que la justicia no ha desarrollado todos los principios, derechos y garantías básicas de estos grupos de personas en algunos de los procesos judiciales, es así que se vulnera la luz del derecho.

Por ello es importante recalcar que la aplicación garantista de derechos humanos que se plasma en la Norma Suprema, permite el nacimiento de los Derechos Constitucionales que otorgan el reconocimiento de derechos personales al ciudadano; siendo el principal derecho el respeto a la dignidad humana, seguido de la obtención de los medios que permitan el ejercicio y goce de los derechos, de forma igualitaria, equitativa y progresiva siempre dentro del marco de libertad individual y de la justicia social.

La Constitución de la República del Ecuador establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles es por ello que se debe garantizar la aplicación de los derechos prioritarios de las personas en situación de vulnerabilidades, dentro de un marco de tutela, seguridad jurídica y protección jurídica.

Se utilizó la metodología de investigación tanto cuantitativa con el cual se verifico el porcentaje de incorporación laboral de personas vulnerables en el sector público medidos de forma estadística y la cualitativa con el cual se pudo conocer la acción más efectiva para garantizar el derecho al trabajo.

Palabras claves: despido ineficaz, estabilidad laboral, derecho al trabajo, personas en situación de vulnerabilidad, trabajo en condiciones de igualdad.

Abstract

The ineffective dismissal as an effective guarantee of protection of the right to work of people in vulnerable situations in the Guaranda town, is incorporated in our Ecuadorian legislation for the protection of the labor rights of people in vulnerable situations, thus ensuring job stability through the worker against unjustified dismissals which violate their rights despite the fact that there is a prohibition of ineffective dismissal, basically regulated in the labor code and in the constitution of the republic of Ecuador.

In this way, in relation to the right to access paid work in equal conditions and also, not to be discriminated against in practices related to their employment, the recognition and inclusion of these groups of priority attention to workers not fulfilled with respect to their labor and constitutional rights, since justice has not developed all the principles, rights and basic guarantees of these groups of people in some of the judicial processes, thus the light of law is violated.

For this reason, it is important to emphasize that the guarantee application of human rights that is reflected in the Supreme Norm, allows the birth of Constitutional Rights that grant the recognition of personal rights to the citizen; the main right being respect for human dignity, followed by obtaining the means that allow the exercise and enjoyment of rights, in an equal, equitable and progressive manner, always within the framework of individual freedom and social justice.

The Constitution of the Republic of Ecuador establishes that labor rights are inalienable and intangible, which is why the application of the priority rights of people in situations of vulnerability must be guaranteed, within a framework of guardianship, legal security and legal protection.

The quantitative research methodology was developed with which the percentage of labor incorporation of vulnerable people in the public sector was verified statistically measured and the qualitative one with which it was possible to know the effects and consequences that were generated through the ineffective dismissals.

Keywords: ineffective dismissal, job stability, right to work, people in vulnerable situations, work in equal conditions.

1.2 Introducción

En el presente trabajo de investigación denominado “El despido ineficaz como garantía efectiva de protección del derecho al trabajo de personas en situación de vulnerabilidad, Guaranda 2021”, se analiza si esta figura protege a las personas en situación de vulnerabilidad con relación al derecho al trabajo, con el propósito de establecerse la equidad e igualdad laboral de este grupo de personas donde la ley los hace partícipes de la sociedad y de la economía del país para que no sean excluidos del campo laboral.

La figura del despido ineficaz se incorporó con la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar en el año 2015, aplicado como una garantía de protección especial en el campo laboral a personas en situación de vulnerabilidad, respalda jurídicamente a los grupos más vulnerables como: mujeres embarazadas, en estado de gestación o en periodo de lactancia, así como también se extiende a los dirigentes sindicales y personas con discapacidad. Con esta garantía, la ley les otorga en el caso de que ser despedidos, la estabilidad laboral, indemnización y el derecho a reintegrarse inmediatamente a sus funciones, pues es así que debe primar el principio de la estabilidad laboral y el principio de inamovilidad que les ampara.

Hace mucho tiempo los trabajadores han sido el centro de abusos por parte de los empleadores ya sea porque la remuneración que se les otorgaba no era la justa o la adecuada, es decir era inferior al trabajo que ellos realizaban, aparte de que las condiciones en las que ellos laboraban no eran las indicadas ya que existía falta de higiene, además los mismos podían ser excluidos de sus puestos de trabajos sin justa razón simplemente porque el empleador así lo decidía y no recibían ninguna compensación por el daño que les causaban a las personas despedidas, sin embargo con el paso del tiempo y con una mejor organización de los trabajadores se han logrado varios cambios como la limitación en las jornadas de trabajo, ya que como es de nuestro conocimiento los horarios de trabajo anteriormente eran establecidos únicamente por el empleador y estos consistían incluso en más de doce horas continuas de trabajo, es así que en la legislación se implementó una novedosa figura denominada despido ineficaz, la cual brinda mayor protección a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

A pesar de que la Constitución de la República del Ecuador en el art. 11 numeral 2 señala que: “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11 num. 2).

La Constitución de la República del Ecuador identifica el derecho a la igualdad y no discriminación como un derecho primordial para la inclusión de los grupos vulnerables y al trabajo como un medio para alcanzar la vida digna, históricamente estos grupos se han visto relegados de la sociedad y han tenido que enfrentarse a un sinnúmero de adversidades para poder insertarse de manera real en el mercado laboral. Uno de los problemas más comunes era poder acceder a un puesto de trabajo, tanto por que las empresas no estaban preparadas para recibir a las personas con vulnerabilidad, por cuanto el sistema educativo no les daba las facilidades para poder obtener una educación que les permitiera formarse competitivamente. (Vidal & Cornejo, 2016)

La Constitución ecuatoriana de 2008, en el Capítulo Tercero que versa sobre los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, ha caracterizado a las personas en situación de vulnerabilidad como un grupo de atención prioritaria. Esto implica a una atención de las necesidades de las personas con vulnerabilidad, especializada y prioritaria, para garantizar todos los derechos reconocidos en la Constitución, tanto en el ámbito público, como en el privado.

Uno de esos derechos, es el derecho al trabajo, el mismo que según el artículo 47 de la Constitución debe ser garantizado, por el Estado, la sociedad y la familia, en condiciones de igualdad de oportunidades, de lo que se desprende que, no es únicamente el Estado el llamado a garantizar los derechos laborales de las personas con vulnerabilidad, sino también la sociedad, debido a que es indispensable la participación del sector privado en la oferta de trabajo a las personas con situación de vulnerabilidad, como una manera efectiva de garantizar los derechos de este grupo de personas.

En esta investigación se determinará si la incidencia de la acción del despido ineficaz garantiza el derecho al trabajo de las personas con vulnerabilidad, con el fin de establecer una protección a la estabilidad laboral.

Se conocerá el cumplimiento del porcentaje de incorporación laboral de personas vulnerables en el sector público en el cantón Guaranda, con la finalidad de verificar si se incluye al ámbito laboral a las personas en situación de vulnerabilidad en igualdad de derechos.

Se analizará cuál es la acción más efectiva para garantizar el derecho al trabajo, es decir el reintegro a sus actividades laborales o la indemnización, con la finalidad de establecer cuál es la acción más favorable para los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Se establecerá la importancia e influencia del principio de igualdad laboral y no discriminación de las personas con vulnerabilidad, con el fin de que en el sector laboral se forme una sociedad inclusiva con buenas prácticas empresariales sin discriminación alguna.

1.2 Planteamiento del Problema

La presente investigación se refiere al despido ineficaz como garantía efectiva de protección del derecho al trabajo de personas en situación de vulnerabilidad, cualquier persona puede ser objeto de despido, sin embargo las personas en situación de vulnerabilidad, tienen una protección adicional por parte del Estado, a pesar de que existe prohibición del despido ineficaz de estos grupos vulnerables, el empleador no siempre cumple con lo dispuesto en la normativa, lo cual imposibilita que se acceda a la garantía de protección que brinda el despido ineficaz hacia los trabajadores y es por tal motivo que se vulnera el derecho al trabajo generándose una inestabilidad laboral que es un tema que se encuentra regulado en la legislación Ecuatoriana, básicamente en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador.

Daniela Estefanía Erazo Galarza, Magíster en Derecho Tributario, en su artículo científico denominado Desarrollo Jurisprudencial de los Derechos de los Grupos de Atención Prioritaria, manifiesta que:

Las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria pueden exigir el ejercicio de sus derechos constitucionales por y ante cualquier servidor público, administrativo o judicial y dentro de todas las instituciones públicas, todas las personas sin distinción alguna son titulares de los derechos previstos en la Constitución. Sin embargo, existen grupos de personas que, por sus condiciones propias, por ende, el reconocimiento de la necesidad de una protección especial, basada en la existencia de diferencias, es uno de los fundamentos del derecho a la igualdad, consagrado en la normativa constitucional. (Erazo, 2021, págs. 68-69)

La imparcialidad de la ley es necesaria para la protección de los derechos en especial en el caso de las personas en situación de vulnerabilidad, por lo que estas personas tienen de los mismos derechos constitucionales, donde la obligación del estado es brindar atención a estos derechos, tanto los que están reconocidos en la Constitución como en Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Verónica Heras, Licenciada en Ciencias de la Educación, en su artículo científico denominado Inclusión Laboral de Personas con Capacidades Diferentes, Perspectiva Ecuatoriana, manifiesta que:

La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes es una realidad que hoy en día se vive de manera positiva en el Ecuador al respetar los derechos humanos a los que todos tenemos derecho sin distinción alguna, no obstante todavía falta reforzar, impulsar y cumplir con las políticas de estado por lo que al ser considerados como grupo de atención prioritaria esta inserción laboral permite mejorar sus condiciones de vida, mantener sus hogares a ser agentes activos y productivos para el desarrollo pleno de la sociedad ecuatoriana, la inclusión laboral para personas con capacidades diferentes sin duda siempre fue un tema pendiente para el país sin embargo en los últimos años se ha notado un incremento de puestos de trabajo aunque no en su totalidad para este grupo de la población, por lo que es indispensable valorar lo diferente, lo diverso lo cual se ha impulsado con las distintas políticas del país para lograr la igualdad y la equidad. (Heras, 2018, pág. 101)

En el Ecuador las empresas tanto públicas como privadas cuentan con políticas emanadas por la Constitución de la República, que respaldan que este grupo de personas

con capacidades diferentes gocen de los mismos derechos y obligaciones al igual que el resto de la población por lo que al hablar de inclusión laboral hablamos del respeto a los derechos humanos como es el empleo y para que se cumpla con este ejercicio estos sectores deben obligarse a configurar cargos de trabajo, así como ayudas técnicas, escenarios y ambientes en donde se pueda desenvolver dicha persona, debido a que la responsabilidad empresarial es de suma importancia a través de las buenas prácticas inclusivas, sin discriminación para la existencia de una relación socio laboral para las personas en situación de vulnerabilidad.

La Ab. María Cecilia Martínez Arias en su tesis de posgrado previo a la obtención de Maestría en Derecho y Justicia Constitucional, manifiesta que:

Como se conoce, de acuerdo a nuestra Constitución de la República del Ecuador, el despido ineficaz se aplica a las personas en situación de vulnerabilidad, ante este tipo de despido, el empleado opta por recibir una indemnización sin mediar el regreso a su trabajo e intentar conservar su empleo; convirtiéndose este comportamiento en ciertos casos en un *modus vivendi*, por lo que casos como este dan a pensar que en la ley existen vulnerabilidades, a pesar de que el espíritu de esta disposición es precautelar el empleo y el derecho al trabajo. El despido ineficaz es una garantía que tienen los trabajadores, la cual protege a los llamados grupos de atención prioritaria o los más vulnerables, con esta garantía, la ley les otorga, en el caso de que sean despedidos, estabilidad laboral, indemnización y el derecho a reintegrarse inmediatamente en sus funciones, pues debe primar el principio de la estabilidad laboral y el principio de inamovilidad que les ampara. (Martínez, 2021)

La legislación laboral busca regular las relaciones entre empleador y trabajador, creando normas y sanciones para quienes las infringen, la ley es creada para que se cumpla; sin embargo existen casos en los que se vulneran los derechos de los trabajadores, afectando de esta manera su economía sin poder satisfacer sus necesidades, el trabajo de las personas con capacidades especiales es vulnerado conforme a sus derechos establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo, por ende es importante analizarlo ya que el despido intempestivo viola el derecho a la estabilidad laboral de

personas con vulnerabilidad resultando como consecuencia la terminación del contrato laboral de manera injustificada.

1.4 Formulación del problema

La determinación del estado y derecho a la protección prioritaria de las personas en situación de vulnerabilidad reconocido en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador

1.5 Hipótesis (Supuesto)

Hipótesis

La falta de aplicación de la normativa, vulnera los derechos de los trabajadores con vulnerabilidad.

Supuesto

Con una correcta aplicación de las garantías constitucionales estipuladas en la normativa se respetará los derechos de los trabajadores con vulnerabilidad en condiciones de igualdad de oportunidades.

1.6 Variables

1.6.1 Variables Independiente: Aplicación de las garantías del derecho al trabajo de las personas con vulnerabilidad.

1.6.2 Variable Dependiente: Vulneración de los derechos de las personas con vulnerabilidad mediante despidos injustificados.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar si la incidencia de la acción del despido ineficaz garantiza el derecho al trabajo de las personas con vulnerabilidad y conocer el porcentaje de personas en situación de vulnerabilidad que trabajan en instituciones públicas que son susceptibles de protección en el caso de que llegaría a producirse un despido ineficaz

1.7.2 Objetivo Específicos

- Conocer el cumplimiento del porcentaje de incorporación laboral de personas vulnerables en el sector público en el cantón Guaranda.

- Analizar cuál es la acción más efectiva para garantizar el derecho al trabajo, es decir el reintegro a sus actividades laborales o la indemnización.
- Establecer la importancia e influencia del principio de igualdad laboral y no discriminación de las personas con vulnerabilidad.

1.8 Justificación

El interés del presente estudio radica en la necesidad real de conocer los derechos laborales de las y los trabajadores con vulnerabilidad en el Ecuador, especialmente aquellos derechos que deben ejercerse por despidos que pueden declararse ineficaces, a pesar que la Constitución de la República del Ecuador, reconoce a estos grupos vulnerables garantizándoles un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, en función de sus capacidades y potencialidades y a pesar de que existe prohibición del despido ineficaz de las personas vulnerables, el empleador no siempre cumple con lo dispuesto en la normativa y de esta manera se vulnera el derecho al trabajo generándose así una inestabilidad laboral por lo que se genera una vulneración hacia los derechos de estos grupos vulnerables.

La importancia en el presente estudio se enfoca en el reconocimiento de los derechos y la inclusión de las personas con vulnerabilidad, a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal en el sector público.

La trascendencia de los resultados de este estudio se visibilizará conforme a la determinación de la responsabilidad del Estado, el establecimiento de políticas públicas que faciliten su integración social garantizando la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con vulnerabilidad, tanto en entidades públicas como privadas, en condiciones de igualdad de oportunidades y fomentando sus capacidades y potencialidades, es importante destacar que tanto el Estado como los empleadores tienen la obligación de implementar servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad, prohibiendo la disminución de la remuneración del trabajador por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Capítulo II: Marco Teórico

2. Marco Teórico

2.1 Las concepciones del despido ineficaz de las personas con vulnerabilidad

Las personas con vulnerabilidad son seres humanos con los mismos derechos y obligaciones, que cuentan con las mismas garantías como los demás ciudadanos del pueblo Ecuatoriano, a efectos que se genere el derecho a la estabilidad laboral absoluta, de acuerdo a la Constitución y es preciso hacer notar que los derechos de las personas con vulnerabilidad como el derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, pero con la particularidad de que se les reconoce un derecho esencial, como la igualdad y no discriminación, por lo que se vuelve imprescindible.

2.1.1 Personas con vulnerabilidad

Las personas con vulnerabilidad son aquellos grupos que por sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden sufrir vulneración contra sus derechos, estos se encuentran en condiciones de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar.

La protección que otorga el despido ineficaz es especializada para un determinado grupo de personas que son consideradas en situación de vulnerabilidad, siendo estos conformados por: Mujeres embarazadas o cuyo estado este asociado a su condición de gestación o maternidad; dirigentes sindicales y personas con discapacidad.

Mujeres Embarazadas

Quezada en su monografía titulada “El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana”, manifiesta que:

Las mujeres embarazadas son consideradas en situación de vulnerabilidad debido a que en la etapa del embarazo y en su proceso de maternidad, son más propensas a sufrir cambios en su estado físico como psicológico, mismos que podrían afectar su salud o la de sus hijos, siendo esta la razón principal por la que se busca protegerlas y garantizarles la protección de sus derechos laborales y todos aquellos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, misma que busca evitar que se de cualquier tipo de discriminación en su trabajo o en cualquier

momento por su condición de género o por el hecho de encontrarse en estado de embarazo y también determina la prohibición del despido a la mujer trabajadora que se encuentre en esas condiciones. (Quezada, 2016)

Para probar su condición de embarazo o cualquier estado que se encuentre asociado a su condición de gestación o maternidad deberá presentar a su empleador los certificados emitidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social u otro que le faculte su protección laboral.

Dirigentes Sindicales

La garantía del despido ineficaz para los dirigentes sindicales se estableció en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en el cual se señala que sí le despiden a un dirigente sindical hay que reconocerle el despido ineficaz, en el artículo 187 se determina que:

“Garantías para dirigentes sindicales.- El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015).

Se determina la finalidad del despido ineficaz en relación con los dirigentes sindicales, la cual es la posibilidad de acceder a la justicia y protección de los derechos laborales cuando se ha producido la terminación de la relación laboral con un despido injustificado sin que exista una causa que lo provoque.

La aclaración del porque el dirigente sindical considerado dentro de los grupos sociales vulnerables es por la razón de que estos son objetos de despido por parte del empleador, que buscan terminar la relación laboral de los trabajadores que forman parte de las organizaciones sindicales, es por tal motivo que nace esta garantía de protección para los grupos sociales vulnerables en materia laboral que se encuentra independiente de los demás integrantes de estos grupos como lo son las mujeres embarazadas y las personas

con discapacidad. Sin embargo no existe normativa sobre el tema que son considerados personas con vulnerabilidad.

Los dirigentes sindicales son aquellos representantes de los trabajadores en cuanto a la defensa de sus intereses ante sus empleadores, ya que tanto la Constitución como el Código de Trabajo determinan el derecho a los trabajadores de formar libremente sus asociaciones y sindicatos, por lo que es importante mencionar que al igual que las mujeres embarazadas los dirigentes sindicales también se encuentran protegidos por la figura del despido ineficaz con el fin de poder asegurarles el libre ejercicio de sus actividades sindicales y evitar que sus empleadores decidan despedir a sus directivos ya sea por manifestaciones u otras actividades que las asociaciones puedan realizar. (Quezada, 2016)

En cuanto al proceso a seguir por los dirigentes sindicales en el caso de ser despedidos injustificadamente, es que, este deberá presentar como prueba el nombramiento de su cargo otorgado por la asamblea constituida y el registro de la asociación o sindicato constante en el Ministerio de Trabajo.

Personas con Discapacidad

En cuanto a las personas con discapacidad la Ley Orgánica de Discapacidades las define como aquellas que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el reglamento. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Así mismo las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos y oportunidades que las personas que no poseen esta condición, por lo que tienen el mismo derecho a trabajar y a mantener una vida digna, sus labores deben ser acordes al grado de discapacidad y a las aptitudes de cada uno, y estos para probar su condición deben presentar el carnet emitido por el Ministerio de Salud Pública.

2.1.2 Despido ineficaz

La acción del despido ineficaz es una garantía que protege a los trabajadores en situación de vulnerabilidad como a mujeres embarazadas en estado de gestación o en

periodo de lactancia, así como también a dirigentes sindicales y personas con discapacidad, misma que les otorga estabilidad laboral, indemnización y el derecho a reintegrarse a sus funciones laborales bajo el principio de estabilidad laboral y de inamovilidad.

La Ab. María Martínez y el Mg. Guido Peña, en su artículo científico denominado, la instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo consideran que:

Al darse por concluido la relación laboral por simple decisión del empleador con un trabajador en situación de vulnerabilidad es considerado como un despido intempestivo el cual se torna en un despido ineficaz cuando se ha producido de manera injustificada, de modo que la legislación ecuatoriana les otorga este recurso del despido ineficaz para que los empleadores sean obligados a reintegrarlos a sus puestos de trabajo, debido a que les garantiza la protección de sus derechos y la estabilidad laboral. (Martínez & Peña, 2021, pág. 3296)

De esta manera el concepto de despido ineficaz se asocia al concepto de despido intempestivo, reconocido para los trabajadores que han sido separados de forma arbitraria e injustificada de sus puestos de trabajo por el empleador, con la finalidad de terminar la relación laboral con el trabajador o trabajadora, sin la existencia de un fundamento legal, vulnerando así directamente las garantías constitucionales, sin embargo en la actualidad se justifica la creación de la figura jurídica del despido ineficaz para aquellos grupos en situación de vulnerabilidad con relación a los principios de igualdad y no discriminación, según el cual ninguna persona puede ser discriminada por su condición.

El Abogado Andrés Chong Qui Toris, destacado laboralista Guayaquileño, con relación al despido ineficaz manifiesta lo siguiente:

La ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que interpreta el concepto de “despido ineficaz” en la normativa, lo define como, el despido intempestivo que recae sobre mujeres embarazadas o como consecuencia de su condición de gestación y dirigentes sindicales. (Chong, 2020)

Se implementa esta figura jurídica con la finalidad de proteger la estabilidad laboral de los trabajadores, de un grupo determinado considerados vulnerables y que ahora cuentan con mayor seguridad laboral, sabiendo que, al ocurrir un despido injustificado por parte de sus empleadores, estos podrán acogerse a la acción del despido ineficaz y así conservar su empleo. Además, se entiende como despido ineficaz cuando la decisión unilateral del empleador, esto es el despido, no tiene validez alguna, es decir, es ineficaz, porque viola las garantías que protegen a las personas en situación de vulnerabilidad.

Es necesario destacar que la discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad en un entorno laboral siempre ha sido algo común en desarrollarse, siendo esta la razón para implementar una figura jurídica en la ley que fortalezca aún más la protección de estos grupos vulnerables.

2.1.3 Empleador

El empleador es la persona que provee un trabajo a la persona trabajadora mediante un contrato de trabajo, en el cual este servicio personal es bajo su dependencia, por la realización de la actividad laboral surge el derecho de una remuneración o salario, mismo que debe ser pagado al trabajador conforme lo determina la ley. (Irureta, 2014)

El Código de Trabajo en su artículo 10 determina lo siguiente:

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

2.1.4 Trabajador

El trabajador es aquella parte dentro de la relación laboral que realiza las actividades laborales, es decir, que es aquella actividad que realiza el hombre transformado en la realidad de satisfacer las necesidades, a esta actividad se la denomina también como autorrealización, la persona que trabaja es un ser activo que mediante su labor expresa sus capacidades físicas y mentales. El trabajador es la persona que presta sus servicios lícitos y personales o que se obliga de manera física o jurídica a la subordinación de su empleador, es decir, con relación de dependencia, trabajo que lo ejerce durante un tiempo determinado o a su vez puede ser indeterminado, obteniendo al final su respectiva remuneración por cualquiera de los tipos de contrato. (Jaramillo, 2019)

En la legislación ecuatoriana y más concretamente en el Código del Trabajo en el artículo 9 se determina lo siguiente:

“Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código de Trabajo, 2005)

2.1.5 Contratos

El contrato es una actividad personal como un acuerdo expreso o tácito, tiene autonomía principalmente por su contenido moral y constituye una figura típica, es fuente de una vinculación que asegura la función social de la empresa y la subsistencia del trabajador, además implica el respeto a la dignidad de los derechos del mismo. Por lo tanto el objeto del contrato está constituido por la prestación del trabajo y la prestación salarial.

El Código del Trabajo en su artículo 8, define al contrato de trabajo como:

“Art.8.- Contrato Individual. - contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia por una remuneración fijada por un convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2005).

Mediante los contratos de trabajo quedan determinados los derechos y obligaciones relacionadas al desarrollo de una actividad remunerada, además para que el documento sea válido, ambas partes deben estar capacitadas legalmente para contratar.

El tratadista Guillermo Cabanellas define al contrato de trabajo como:

Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes (patrono) da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios. (Cabanellas, 1979, pág. 41)

De lo expuesto, en relación al despido ineficaz, cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que exista una causa legal que

lo ampare o cuando existiendo justificación legal no observa el procedimiento legal establecido en la normativa para despedir al trabajador, se entiende que la terminación es ilegal y vulnera los derechos que respaldan jurídicamente a los trabajadores.

2.1.6 Remuneración

La remuneración es el pago mensual que reciben los trabajadores mensualmente, recibiendo también la denominación de salario se diferencia de la remuneración ya que el salario es pagado a los obreros por un periodo más corto de trabajo es decir se lo paga semanalmente, diario o jornal. (Richter, 2013)

La norma suprema del Ecuador en su artículo 328 habla acerca de la remuneración justa y señala que el salario debe ser digno y que cubrirá al menos las necesidades básicas del trabajador, así como también de su familia, la remuneración del trabajador es inembargable. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

2.2 Acciones Afirmativas de personas vulnerables

Las acciones afirmativas son aquellas que garantizan los derechos y deberes de las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad a comparación del común de los ciudadanos, la acción afirmativa es una figura que se encuentra consagrada en la Constitución de la República del Ecuador que en definitiva lo que se busca con la aplicación de dicha acción es la Igualdad ante la ley, refiriéndose a la igualdad de oportunidades, a la prohibición de discriminación y que no exista ningún tipo de desventaja. (Zapata, 2020)

Existen distintas acciones afirmativas según al grupo al que vaya dirigido, como las persona con discapacidad, cuyas acciones buscan generar una igualdad en la sociedad con inclusión; en las mujeres embarazadas las acciones afirmativas están vinculadas al estado de gestación de la madre y además al periodo de lactancia materna y las acciones afirmativas de las personas de la tercera edad tiene que ver con los beneficios que la ley le otorga como subsidios en los servicios en una reducción del 50%.

Entre las acciones afirmativas se encuentran las características como: Compensatorio, Correctivo y Redistributivo, lo que principalmente se detalla son las acciones para mitigar los daños causados por la vulneración de sus derechos, las prácticas discriminatorias, la inequidad y la falta de oportunidades (Cando, 2018).

2.3 Análisis de las ofertas laborales de las personas con vulnerabilidad

Los temas de inclusión laboral desde los sectores públicos, organizaciones, fundaciones sociales, dando cabida especialmente al interés de conocer la realidad laboral que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad en el país, con el fin de hacer una inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral y poder integrarlas a la sociedad y evitar la existencia de actos discriminatorios en contra de estos.

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce a las personas en situación de vulnerabilidad el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Así mismo, el Código de Trabajo en su artículo 42 de las obligaciones del empleador en el numeral 33 determina que:

“El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar el 4% de personas en situación de vulnerabilidad. El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y en el caso de las empresas y entidades del estado, la respectiva autoridad será sancionada administrativamente y pecuniariamente con un sueldo básico por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación” (Código de Trabajo, 2005).

Por ende las personas en situación de vulnerabilidad tienen derecho a trabajar y a mantener una vida digna, sus labores deben ser acorde a sus capacidades y aptitudes de cada uno, y además se debe tomar en cuenta que se debe dar oportunidad tanto a hombres como a mujeres.

Con relación a la inclusión Laboral, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece lo siguiente:

“Art.47.- Inclusión Laboral.- la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinte y cinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas en situación de vulnerabilidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones

físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Entre los principios fundamentales encontramos la igualdad de oportunidades, la responsabilidad social colectiva, la no discriminación y la participación e inclusión, los cuales establecen que a todas las personas se les debe garantizar una vida digna, ya que al ser un mandato constitucional busca formar una sociedad más justa y equitativa mediante el principio de igualdad en todos los ámbitos.

2.4 Los Derechos Constitucionales de las personas en situación de vulnerabilidad relativas al trabajo

2.4.1 Derecho al trabajo

En el mundo el trabajo en general es un aspecto esencial para la supervivencia del ser humano, cualquiera que sea su condición o situación, ya que por medio del trabajo se alcanza el bienestar, el sustento económico y una vida autónoma, de tal modo que el trabajo siempre ha estado presente desde la historia donde el protagonista era el hombre, es así que el trabajo ha tenido su raíz y evoluciona a medida que pasa el tiempo se ha convertido en un derecho y en un elemento decisivo para la humanidad.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental humano que tienen todas las personas para el goce de una vida digna, libremente escogido en condiciones equitativas y satisfactorias, esto incluye gozar de un salario justo, de modo que todo empleador debe mantener a sus trabajadores en condiciones seguras, saludables y no degradantes.

2.4.2 Derecho a la remuneración justa

Derecho establecido en la normativa constitucional en su artículo 33, conforme al trabajo y seguridad social que determina que:

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La remuneración justa, además de ser un derecho para una vida digna, debe cumplir con aquel principio general que es, a igual trabajo igual remuneración, todos los

trabajadores gozan del derecho a una remuneración, es decir, si a igual trabajo no se remunera de la misma forma al trabajador se genera un acto discriminatorio y de esta manera se vulnera el derecho a la igualdad salarial.

2.5 Los principios del derecho al trabajo

2.5.1 Principio de estabilidad laboral

La estabilidad laboral es aquel derecho que se le otorga al trabajador en situación de vulnerabilidad a permanecer en su puesto de trabajo, es decir a no ser despedido sin justificación legalmente fundamentada por el empleador y en el caso de ser un despido injustificado tendrá el derecho a ser reincorporado o indemnizado. Por lo tanto, este principio rector de la figura del despido ineficaz otorga seguridad al trabajador, de este modo al garantizarse la estabilidad de su empleo surge tranquilidad y confianza en el desarrollo de las tareas encomendadas, garantizando así la satisfacción de sus necesidades básicas.

Arteaga en su artículo titulado “El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad” considera que: La protección a la estabilidad laboral en la legislación está configurada por una serie de normas que regulan las formas de terminación de la relación laboral, que suponen que, para que opere la separación del trabajo, debe haber una causa justificada que sea imputable al trabajador y en caso de no haberla se imponen una serie de indemnizaciones que suponen la imposibilidad por parte del empleador, de poner fin a la relación laboral de manera arbitraria. (Arteaga, 2018, pág. 42)

Del sustento legal para acompañar lo manifestado es el artículo 195.2 del Código de Trabajo en el que señala que: “Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite” (Código de Trabajo, 2005).

2.5.2 Principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y no discriminación en relación con el despido ineficaz son principios de vital importancia para la defensa de los derechos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad, debido a que en su entorno laboral podrían ser objeto de discriminación por razones de discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, que tenga por resultado dañar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos reconocidos por la legislación.

Este principio guarda una estrecha relación con el derecho a la estabilidad laboral ya que el legislador al hacer constitucionalizar y aplicar las normas laborales regula la relación laboral protegiendo al trabajador de los despidos arbitrarios.

2.5.3 Principio de inamovilidad

Este principio es establecido a través de la incorporación del despido ineficaz, puesto que el legislador ha considerado como grupo de protección a mujeres embarazadas en estado de gestación o en periodo de lactancia, así como también se extiende a los dirigentes sindicales y personas con discapacidad, los cuales que por su calidad de vulnerabilidad gozan de la inamovilidad prohibiéndose así absolutamente su despido.

2.6 Las garantías efectivas de protección del derecho al trabajo de las personas con vulnerabilidad

El estado prestara especial protección del derecho al trabajo a las personas en situación de vulnerabilidad como a: mujeres embarazadas en estado de gestación o en periodo de lactancia, así como también a los dirigentes sindicales y personas con discapacidad, con la finalidad de que no se vulneren los derechos de ninguna persona, sin importar su condición.

El trabajo al ser un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el estado garantiza a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido y aceptado.

Por lo tanto, para garantizar el derecho al trabajo se incorporó a la legislación del trabajo la figura del reintegro relacionada con el despido ineficaz, de esta manera para

que el trabajador despedido tenga la posibilidad de recuperar su puesto de trabajo, siendo la acción más efectiva para garantizar el derecho al trabajo frente a un despido injustificado conservando así la continuidad laboral.

2.7 Instituciones de protección de los derechos laborales de las personas con vulnerabilidad

2.7.1 Ministerio del Trabajo

Es una institución que busca la justicia social en el sistema de trabajo, de una manera digna y en igualdad de oportunidades con la misión de diseñar, articular, evaluar y dar seguimiento a la política pública de cumplimiento de los derechos laborales de personas en situación de vulnerabilidad mediante la construcción de normativas, procesos de sensibilización, asesorías y servicios.

Como órgano rector es responsable, además, de velar el cumplimiento de las diversas obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo, a su vez, se encarga de realizar inspecciones y controles a través de las inspectorías y otras secciones, con el fin de asegurar los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

2.7.2 Ministerio de Inclusión Económica (MIES)

Es una institución encargada de definir y ejecutar políticas de inclusión económica y social, contribuyendo a la superación de las brechas de desigualdad, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y la población que se encuentra en situación de pobreza y vulnerabilidad, promoviendo el desarrollo y fortaleciendo la economía.

Por tal, el estado a través de políticas públicas protege integralmente a las personas en situación de vulnerabilidad, y por lo mismo es deber de las entidades, así también como del CONADIS, verificar el cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en relación a la garantía de derechos para las personas en situación de vulnerabilidad.

2.7.3 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Institución que brinda protección en calidad de afiliados a todas las personas que perciben ingresos o por la ejecución de obras o las prestaciones su servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella. Con el objetivo de proteger a la población asegurada por el IESS, contra las contingencias que determina la normativa vigente, garantizando el derecho al Buen Vivir, bajo sus principios de inclusión, equidad social,

obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad, universalidad, eficiencia, transparencia y participación.

2.7 Marco Histórico

2.7.1 Antecedentes.

La figura del despido ineficaz tiene su origen en nuestro ordenamiento jurídico a través de la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” con el fin de garantizar estabilidad laboral a los trabajadores en especial a las personas en situación de vulnerabilidad, por ello desde su publicación en el Registro Oficial 483 del 20 de abril del 2015 se determinaron nuevas disposiciones tanto para trabajadores públicos como privados. Considerando que el cuerpo constitucional dispone que es deber del estado garantizar sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en instrumentos internacionales. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015)

Por lo tanto, el despido ineficaz tiene como antecedente al despido injustificado acogido por la legislación a través del Protocolo de San Salvador, el cual se desprende de la Convención Americana de Derechos Humanos suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988, con la obligación de que los estados miembros garanticen el derecho al trabajo en condiciones justas y satisfactorias a todos los ciudadanos, como lo establece el Protocolo en el literal d de su artículo 7:

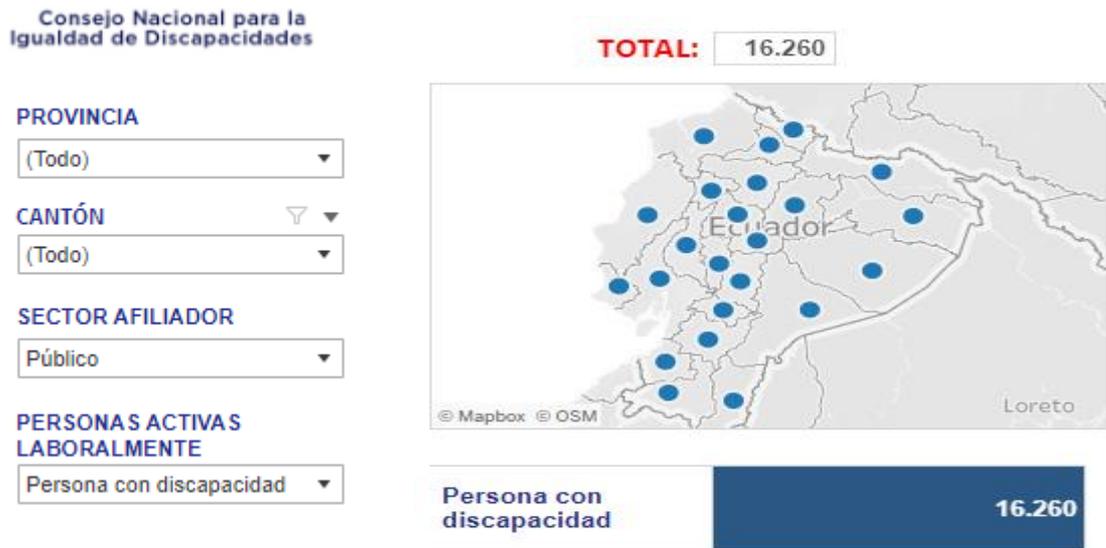
“d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesionales y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”. (Organización de los Estados Americanos, 1988)

2.7.2 Situación laboral en el sector público de las personas con vulnerabilidad

A escala nacional se obtienen los siguientes resultados de las personas con discapacidad que actualmente trabajan en instituciones públicas, que son un total de 16.260, es decir, que son activas laboralmente en el Ecuador, señalando que el mayor

porcentaje de inclusión laboral lo tienen las personas de sexo masculino con un total del 58.83% frente al porcentaje un tanto reducido de las personas de sexo femenino que comprende el 41.17%.

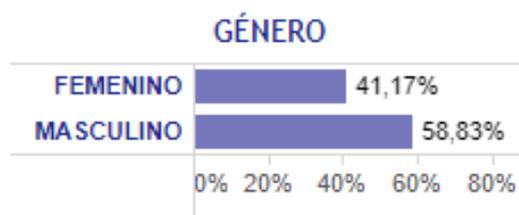
Figura 1 Personas con discapacidad activas laboralmente a nivel nacional



Consultado en la página web: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>, el 8 de enero de 2023.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, enero 2022

Figura 2 Porcentaje del género de personas con discapacidad activas laboralmente a nivel nacional



Consultado en la página web: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>, el 8 de enero de 2023.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Enero 2022.

La situación laboral en la ciudad de Guaranda, más específicamente en el sector público objeto de la presente investigación se tiene como resultado un total de 220 personas con discapacidad activas laboralmente en el sector público en ello esta sumado las distintas instituciones públicas que tienen la obligación de cumplir el porcentaje de inserción laboral.

Figura 3 Personas con discapacidad activas laboralmente

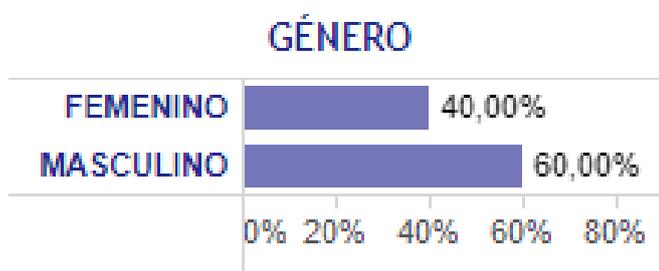


Consultado en la página web: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>, el 8 de enero de 2023.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Enero 2022

Del total de personas con discapacidad que actualmente trabajan en instituciones públicas el 40% es de sexo femenino y mientras el 60% es de sexo masculino.

Figura 4 Porcentaje del género de personas con discapacidad activas laboralmente



Consultado en la página web: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>, el 8 de enero de 2023.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, enero 2022.

A la situación actual de las personas con discapacidad se suma a los dirigentes sindicales y a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

2.8 Marco Legal

2.8.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es aquella norma suprema que busca proteger y garantizar la dignidad de las personas en situación de vulnerabilidad, a quienes es necesario velar por sus derechos debidamente reconocidos dentro del marco legal, por lo mismo surge la necesidad de perseguir la justicia para que esta sea justa y no se vulnere los derechos fundamentales que han sido mal interpretados y analizados por el mismo Estado y los Empleadores.

La norma suprema determina que prestará especial protección a las personas en situación de vulnerabilidad, estableciendo en su artículo 35 lo siguiente:

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

y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos”. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art,35)

Así mismo determina en el Art. 43.- El estado garantizara a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: “1.-No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).

2.8.2 Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), es una ley que regula el funcionamiento de la administración del talento humano en el sector público en Ecuador, cuyo objetivo es propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Para garantizar que no exista vulneración de los derechos fundamentales, que en la actualidad están siendo afectados a las personas en situación de vulnerabilidad y es deber del estado a través de sus políticas públicas, programas de protección integral, protocolos, lineamientos, mecanismos jurídicos, específicos para la reinserción laboral con una adecuada asistencia económica que garantice la estabilidad.

La Corte Constitucional ya se ha manifestado en lo tocante de los contratos de servicios ocasionales que están presentes en el artículo 58 de la LOSEP en la que se manifiesta en su último inciso sobre la posibilidad de renovar dichos contratos por una sola vez, cabe recalcar que estos se lo pueden hacer o realizar hasta por doce meses adicionales, pero la Corte Constitucional en su jurisprudencia número 258-15-SEP-CC incluye a las personas con discapacidad, el análisis jurisprudencial de dicha sentencia es que, las personas con discapacidad y las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen que ser tratados por igual bajo los principios y derechos constitucionales, por lo tanto se prohíbe cualquier forma de discriminación laboral. Destacando que la discapacidad de las personas puede ser temporal o permanente y que el embarazo es un estado transitorio, para proteger el derecho a la igualdad la Corte ha convenido necesario implementar la excepción al límite de suscripción de contratos de servicios ocasionales,

es decir, que ya no solo se lo va a realizar por única vez en el tiempo establecido ya que dichos contratos deberán durar hasta el fin del ejercicio fiscal.

2.8.3 Código de Trabajo

El Código de Trabajo Ecuatoriano define al despido ineficaz en los siguientes términos:

“Art.195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187”. (Código de Trabajo, 2005)

Por consiguiente, se entiende que todo despido que tenga como consecuencia actos discriminatorios prohibidos en la legislación ecuatoriana que atente contra los derechos fundamentales de las personas en situación de vulnerabilidad, los cuales también están establecidos en instrumentos internacionales y a su vez ratificados por el mismo estado ecuatoriano, mismos que prevalecen sobre cualquier otra ley.

De esta manera para los trabajadores el despido ineficaz representa una garantía y estabilidad laboral ya que permite su permanencia en su lugar de trabajo, aun después de ser despedido de forma intempestiva, es así que la autoridad competente debe hacer cumplir lo que establece el artículo 195.1 del Código del Trabajo para que surta efecto jurídico.

El despido ineficaz protege a los funcionarios públicos regidos por el código del trabajo, la figura del despido ineficaz se incorporó con la expedición de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar en el año 2015, no es aplicable para los trabajadores amparados por la LOSEP, en el artículo 58 se establece que las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad en la que se manifiesta en su último inciso sobre la posibilidad de renovar los contratos de servicios ocasionales, Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010)

Capítulo III: Metodología

3 Método de la investigación

Método tiene su base dos voces de origen griego y así que esta palabra se debida de *metá* que significa a través de y la palabra *odós* que significa camino y de esta forma se puede llegar a conocer su definición una vez conocido su origen, es decir la que método se define como el camino a través del cual se llega a un fin.

Dentro de la investigación el método es aquel procedimiento para obtener los conocimientos del tema propuesto, en que se escogerá el método correcto para la investigación sin dejar de observar las reglas ya establecidas. (Martinez, 2012)

Metodología cuantitativa

Se utilizará el método cuantitativo que consiste en establecer los datos que supongan una explicación del fenómeno observado, dicho de otra manera, está enfocado a la obtención de datos que pueden ser medidos de forma estadística, porqué a través de este se verificará el porcentaje de incorporación laboral de personas vulnerables en el sector público, regidas por el Código del Trabajo del cantón Guaranda.

Metodología cualitativa

Se utilizará el método cualitativo para conocer la acción más efectiva para garantizar el derecho al trabajo de las personas con situación de vulnerabilidad.

3.1 Tipo de investigación (metodología)

Descriptiva

Con la investigación descriptiva se buscará especificar las características y factores de los grupos de atención prioritaria con relación a la inclusión laboral en condiciones de igualdad y no discriminación

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

En las técnicas de recolección de datos estas son la preparación de un procedimiento a seguir mediante los medios que guíen a reunir los datos, para esto se deben observar los siguientes requisitos como la validez, la confiabilidad y la objetividad, requisitos también que son constantes en los instrumentos de recolección de datos. Los instrumentos que se utilizara en la presente investigación son: entrevistas para saber

cuántas personas en situación de vulnerabilidad existen y conocer cuántas de ellas trabajan.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

En el criterio de inclusión en la presente investigación son las instituciones del sector público del cantón Guaranda y las personas con vulnerabilidad que trabajan en ellas.

Se excluido aquellas instituciones que producto de la investigación no han reportado personas con discapacidad, por lo que no se consideró a las demás instituciones públicas del cantón Guaranda, porque no cumplían con el número necesario de trabajadores para poder incorporar a dichas institución a personas en situación de vulnerabilidad.

3.4 Población y muestra

Es un conjunto de una serie de especificaciones de los cuales todos los casos concuerdan que se considera a la población como la muestra, para esto se delimita con los parámetros muestrales, teniendo en consideración las características de contenido, lugar y tiempo. (Martinez, 2012)

La población constante en la presente investigación se tomará en cuenta a las instituciones del sector público que se encuentran señaladas en el criterio de inclusión que son las personas trabajadoras con situación de vulnerabilidad.

Se consideró a las instituciones del sector público que cumplen con el porcentaje de incorporación laboral de personas en situación de vulnerabilidad, las cuales son: Gobernación de Bolívar, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Provincial IESS – Bolívar, Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, Dirección Distrital 02D01 Guaranda – Educación, Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar, Dirección Distrital 02D01 Guaranda – Salud.

3.5 Localización geográfica del estudio

La localización geográfica de la investigación será la ciudad de Guaranda, Provincia de Bolívar.

3.6 Datos de personas en situación de vulnerabilidad que trabajan en las instituciones públicas del cantón de Guaranda, provincia Bolívar

Tabla1 Gobernación de Bolívar

Servidores con Discapacidad			
Tipo de Discapacidad	Hombres	Mujeres	Total
Física	3		3
Auditiva		1	1
Intelectual			0
Visual	2		2
Sustitutos		1	1
Total general			7
Poblacion GS			79
% Cumplimiento discapacidades			8,86%

Servidoras embarazadas	
Mujeres embarazadas	1
Total	1

Dirigentes sindicales	
Dirigentes	1

Tabla 2 Ministerio de Inclusión Económica y Social

Funcionarios con Discapacidad	
Tipo de Discapacidad	Total
Física	6
Intelectual	2
Visual	5
Total General	13
Sustitutos	2

Funcionarias embarazadas	
Mujeres en periodo de Embarazo, Maternidad o lactancia	Total 5

Tabla 3 Dirección Provincial IESS Bolívar

Persona con atención prioritaria	
Persona inmersa en el Grupo de Atención Prioritaria	Total
	1

Tabla 4 Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda

Servidores con Discapacidad	
Personas con carnet de discapacidad y/o sustitutos	Total
	26

Servidoras embarazadas	
Mujeres embarazadas	1
Mujeres en periodo de lactancia	6
Total	7

Dirigentes Sindicales	
Dirigentes	Total
	15

Tabla 5 Dirección Distrital de Educación Guaranda

Personal con Vulnerabilidad			
Tipo de Vulnerabilidad		Hombres	Mujeres
Discapacidad		2	1
Sustituta Directa		0	1
Total		2	2

**Tabla 6 Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia
Bolívar**

Funcionarios con Discapacidad	
Tipo de Discapacidad	Total
Auditiva	6
Visual	3
Física	5
Padres Sustitutos	
Física	1
Intelectual	2
Mental	1
Lenguaje	1

Funcionarias en estado de gestación	
Mujeres embarazadas	3

Dirigentes Sindicales	
Cargo	No.
Secretario General	1
Secretario de Prensa y Propaganda	1
Secretario Actas Y Comunicaciones	1
Secretario de Finanzas	1
Secretario de Defensa Jurídica	1
Secretario de Protección Social	1
Secretario de Deportes	1

Tabla 7 Dirección Distrital Guaranda – Salud

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	TOTAL
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	11

TRABAJADORAS EMBARAZADAS	TOTAL
MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN	3
MUJERES EN ESTADO DE MATERNIDAD	1
MUJERES EN ESTADO DE LACTANCIA	13

DIRIGENTES SINDICALES	TOTAL
DIRIGENTE	1

Capítulo IV: Resultados y discusión

4.1 Resultados

Análisis de los datos de la entrevista dirigida a las instituciones públicas del cantón Guaranda.

Institución 1. Gobernación de Bolívar

Resultados: De acuerdo con la información obtenida de la analista de Talento Humano de la Gobernación de Bolívar, se muestra los siguientes resultados, que el total de servidores que trabajan en la institución en 8,86% son servidores con discapacidad, y está compuesto por hombres y mujeres, distribuido en varios tipos de discapacidad como física (3 hombres), auditiva (1 mujer), visual (2 mujeres), lo que da un total general de (7) servidores con discapacidad que están integradas en la inclusión laboral tal como está establecido en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades. Mencionando que la institución si cumple con el 4% de inclusión laboral. Hay una persona que trabaja en calidad de sustituto. Además de las servidoras que actualmente trabajan en la institución hay una sola mujer en estado de gestación protegida por la Constitución. En la institución hay (1) dirigente sindical.

Institución 2. Ministerio de Inclusión Económica y Social

Resultados: De acuerdo con la información obtenida del analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 2, Ministerio de Inclusión Económica y Social, se muestra los siguientes resultados, respecto al número de personas en situación de vulnerabilidad que trabajan en la institución, (5) Mujeres en periodo de Embarazo, Maternidad o Lactancia; (13) Funcionarios con discapacidad, de los cuales (6) con discapacidad física, (2) con discapacidad intelectual, y (5) con discapacidad visual; (2) funcionarios calificados como sustitutos; y (5) funcionarios con enfermedades catastróficas, de los cuales (1) pertenece al Código del Trabajo y (4) a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Institución 3. Dirección Provincial IESS Bolívar

Resultados: De acuerdo con la información obtenida de la responsable de Talento Humano de la Dirección Provincial IESS – Bolívar, se muestra los siguientes resultados, que en lo que respecta a dicha dependencia solo cuenta con (1) persona inmersa en el grupo de atención prioritaria.

Institución 4. Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda

Resultados: De acuerdo con la información obtenida de la analista de Desarrollo Organizacional 2, de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, se muestran los siguientes resultados, existen (6) servidoras municipales en periodo de lactancia, (1) servidor en estado de gestación, (15) dirigentes sindicales, (26) personas que tienen carnet de discapacidad y/o son sustitutos.

Institución 5. Dirección Distrital de Educación Guaranda

Resultados: De acuerdo con la información obtenida del analista distrital de Talento Humano, de la Dirección Distrital 02D01 Guaranda – Educación, se muestran los siguientes resultados, si existe personal en situación de vulnerabilidad, (2) hombres y (1) mujer con Discapacidad y (1) mujer como sustituta directa.

Institución 6. Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar

Resultados: De acuerdo con la información obtenida del director de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar, se muestran los siguientes resultados, (3) mujeres en estado de gestación, (6) servidores con discapacidad auditiva, (3) servidores con discapacidad visual, (5) servidores con discapacidad física, como padres sustitutos, (1) por discapacidad física, (2) por discapacidad intelectual, (1) por discapacidad mental, (1) por lenguaje, y (7) funcionarios como Dirigentes sindicales en diferentes cargos.

Institución 7. Dirección Distrital 02D01 Guaranda – Salud

Resultados: De acuerdo con la información obtenida por la directora distrital 02D01 Guaranda – Salud, se muestran los siguientes resultados, (11) personas con discapacidad, (3) mujeres en estado de gestación, (1) mujer en estado de maternidad, (13) mujeres en estado de lactancia, (1) dirigente sindical.

4.2 Discusión

De acuerdo a las entrevistas se ha llegado a establecer que al existir personas en situación de vulnerabilidad trabajando en las instituciones públicas, el despido ineficaz sería una institución jurídica que en efecto logre garantizar sus derechos en el caso de producirse un despido.

El Código de Trabajo en su artículo 42, numeral 33, determina que una institución pública que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes apropiadas con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales sobre los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. La misma norma determina que contando desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005, en el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año será del 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, quedando como el porcentaje fijo en los sucesivos años, es decir que en la actualidad el porcentaje de incorporación laboral de personas en situación de vulnerabilidad es del 4%. (Código del Trabajo, Art. 42, num.33)

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 48 establece que para los sustitutos, podrán formar parte de la inclusión laboral las y los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral. De la misma forma los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. (Ley Organica de Discapacidades, Art. 48)

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Se puede concluir que la incidencia de la acción del despido ineficaz, busca garantizar el derecho al trabajo de las personas con vulnerabilidad ya que la misma cuenta con la base legal necesaria para su efectivo cumplimiento procurando en lo principal la protección de los derechos de los trabajadores, con la aplicación de la figura jurídica del despido ineficaz ante un despido sin que medie un fundamento coherente.
- En las instituciones públicas del canton Guaranda se pudo conocer que las mismas cumplían con el porcentaje de incorporación o inclusion laboral de personas en situación de vulnerabilidad, en estricto apego y respeto a la normativa laboral, la cual establece el 4% de inclusión laboral en las instituciones que en su nómina comprenda veinticinco trabajadores.
- Con el análisis dentro de la legislación nacional en materia laboral se concluye que la acción más efectiva para garantizar el derecho al trabajo es el reintegro a sus actividades laborales, ya que en el caso de producirse un despido ineficaz hacia las personas en situación de vulnerabilidad la pretensión es clara y denota la exigencia de la recuperación del puesto de trabajo de cual fue despedido, una vez que se ha declarado la ineficacia del despido el trabajador podrá decidir si su voluntad es reintegrarse a sus labores o no, caso contrario recibirá la indemnización correspondiente.
- En la legislación nacional y más concretamente en la norma suprema se encuentra consagrado el principio de igualdad laboral y no discriminación, y la importancia de la misma radica en la igualdad que tienen los trabajadores respecto de otros, mismas capacidades y virtudes de un trabajador en situación de vulnerabilidad, estableciéndose además una prohibición de manera expresa, la discriminación por cualquier motivo a las personas que por su situación de vulnerabilidad tengan capacidades especiales o distintas al resto de trabajadores.

5.2 Recomendaciones

- Exigir a las instituciones públicas del cantón Guaranda el cabal cumplimiento de lo ordenado en la normativa laboral respecto de la incorporación laboral de personas en situación de vulnerabilidad en el porcentaje referido, logrando de esta manera una inclusión laboral en igualdad de condiciones y capacidades.
- A los trabajadores en situación de vulnerabilidad de las instituciones públicas del cantón Guaranda tomar las acciones correspondientes cuando se llegare a producir un despido injustificado, es decir, se inicie la acción por despido ineficaz permitiendo de esta manera se ejerza su derecho al trabajo como titular del mismo.
- Al Ministerio del Trabajo, exigir que realice acciones de control y vigilancia en las instituciones del sector público del cantón Guaranda para que se constante y se exija el cumplimiento el porcentaje de incorporación laboral y prevenir que los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad sean vulnerados por parte de los empleadores.

Bibliografía

- Arteaga, A. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad. *SAN GREGORIO*(26), 38-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841001>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 294.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial No. 796.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental* (Vol. 4). Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Chong, A. (2020). *Derecho del Trabajo*. El derecho de readmisión : <https://derechodeltrabajo.ec/el-derecho-de-readmision/>
- Erazo, D. (2021). Desarrollo Jurisprudencial de los Derechos de los Grupos de Atención Prioritaria. *JUEES*, 1(1), 64-85. <file:///C:/Users/Jazm%C3%ADn%20Llunitaxi/Downloads/723-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4240-1-10-20211108.pdf>
- Heras, V. (2018). Inclusión Laboral de Personas con Capacidades Diferentes Perspectiva Ecuatoriana. *Palermo Business Review*(18), 101-109. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *SCIELO*, 251 - 282. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512014000100008&script=sci_arttext&tlng=en
- Jaramillo, F. (2019). *La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en el régimen laboral ecuatoriano*. Universidad San Francisco de Quito.
- Martínez , M., & Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296-33136. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
- Martinez, H. (2012). *Metodología de la Investigación*. CENGAGE LEARNING. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/39957>
- Martínez, M. (2021). *LA INSTRUMENTALIZACIÓN DEL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO*. Universidad Técnica de Machala.

- Organización de los Estados Americanos. (1988). *PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"*. OAS.
- Quezada, J. (2016). *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana*. Universidad de Cuenca.
- Richter, J. (2013). EL TRABAJO EN EL DERECHO DEL TRABAJO. *SCIELO*(16), 179-215. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702013000100179&script=sci_arttext
- Vidal, R., & Cornejo, C. (Julio de 2016). TRABAJO Y DISCAPACIDAD: UNA MIRADA CRITICA A LA INCLUSION AL EMPLEO. *SCIELO*(31), 110-119. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-45082016000100007&script=sci_arttext&tlng=fr
- Zapata, J. (2020). *Análisis de las Políticas de Acción Afirmativa en la Universidad Central del Ecuador, Carrera en Pedagogía de la Historia y Ciencias Sociales, en el período 2018-2020*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

Anexos