



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

TRABAJO DE INTEGRACIÓN – MODALIDAD PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN - PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

**TEMA:**

“EL DESPIDO INEFICAZ, DISCRIMINATORIO Y LA CARGA DE LA PRUEBA”

**AUTOR:**

DANNY MAURICIO TAMAYO ARDILA

**TUTOR:**

DRA. ANGÉLICA GAIBOR

**GUARANDA – ECUADOR**


**2022 – 2023**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, **DRA. ANGÉLICA MARÍA GAIBOR BECERRA**, en mi calidad de tutora del Proyecto de Investigación como modalidad de titulación contemplada legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas designado mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO** que el señor **DANNY MAURICIO TAMAYO ARDILA**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido los requerimientos del caso en lo que respecta al Proyecto de Investigación Previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, con el tema : **“El Despido Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba”**, habiendo trabajado conjuntamente en desarrollo del mismo con el investigador por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado, hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente,

  
Dra. Angélica María Gaibor Becerra

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **DANNY MAURICIO TAMAYO ARDILA**, egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación, con el tema: “**El Despido Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba**”, ha sido realizado por mi persona con la dirección de mi tutor el **Dra. ANGÉLICA MARÍA GAIBOR BECERRA**, docente de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, por lo tanto, este es de mi autoría, dejando a salvo en criterios de terceros que son citados a lo largo del desarrollo del presente estudio jurídico y doctrinario del proyecto, tal virtud eximo a la Universidad y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



Atentamente,





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



rio...

N° ESCRITURA 20240201003P01109

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: TAMAYO ARDILA DANNY MAURICIO

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000006085

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día siete de Mayo del dos mil veinticuatro, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor TAMAYO ARDILA DANNY MAURICIO, de estado civil soltero de ocupación estudiante, domiciliado en la Ciudad de Quito Provincia de Pichincha y de paso por este lugar, con celular número (0960664280), su correo electrónico es [dtamayo@mail.ueb.edu.ec](mailto:dtamayo@mail.ueb.edu.ec), por sus propios y personales derechos, a quien de obligarse y de conocer 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 instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "EL DESPIDO INEFICAZ, DISCRIMINATORIO Y LA CARGA DE LA PRUEBA", Es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, 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 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 ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

TAMAYO ARDILA DANNY MAURICIO

C.C. 1726426511

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



EL NOTA....

## DERECHOS DE AUTOR

Yo; Danny Mauricio Tamayo Ardila, portador de la Cédula de Identidad No 1207604842, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **El despido ineficaz, discriminatorio y la carga de la prueba**” Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Danny Mauricio Tamayo Ardila

Autora

## **DEDICATORIA**

A mis padres que me han dado la vida, por todos los años que han luchado incansablemente para que nunca nos falte nada, que a pesar de las adversidades siempre han sido un ejemplo a seguir y que siempre han confiado en mí.

A mi abuelita que desde el cielo me cuida y que gracias a sus enseñanzas hoy en día soy una mejor persona, que respeta, valora y agradece haber conocido a una persona con tantos valores como lo era ella.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero a Dios, por bendecirme cada día de mi vida y darme la fortaleza para poder cumplir mis objetivos y metas. A mis padres por siempre estar a mi lado y guiarme siempre por el camino del respeto, honradez y solidaridad dentro de la sociedad.

**TEMA:**

**“EL DESPIDO INEFICAZ, DISCRIMINATORIO Y LA CARGA DE LA PRUEBA”**

## ÍNDICE GENERAL

### Tabla de contenido

Resumen.....	IX
Abstract.....	X
Introducción.....	XIII
Capítulo I: Problema.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivo: General y Específicos.....	2
1.3.1. Objetivo General:.....	2
1.3.2. Objetivos específicos.....	2
1.4. Justificación:.....	2
Capítulo II: Marco Teórico.....	4
2. Antecedentes de la investigación.....	4
<b>2.1 El derecho al trabajo en el estado ecuatoriano.</b> .....	4
2.2. -Estabilidad laboral en el Ecuador. ....	8
2.2.1. - Estabilidad absoluta.....	12
2.2.2. -Estabilidad relativa.....	14
2.2.3. – Estabilidad reforzada.....	16
2.3.- Despido intempestivo. ....	18
2.4.-Despido ineficaz.....	21
2.4.1. – Principio de igualdad y no discriminación.....	24
2.4.2. - EL DESPIDO INEFICAZ A MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD.....	28
2.4.3. - EL DESPIDO INEFICAZ A DIRIGENTES SINDICALES.....	31
2.4.4. –TRAMITE.....	34

2.4.5. –CARGA DE LA PRUEBA.....	37
2.5. – HIPÓTESIS.....	38
2.6. – Variables.....	39
2.6.1. – Variable Independiente.....	39
2.6.2. – Variable Dependiente.....	39
Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado.....	40
3.1. Ámbito de estudio.....	40
3.2. Tipo de investigación.....	40
3.3. Método de investigación.....	41
3.4. Población y muestra.....	42
3.4.1 Encuestas.....	42
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.6. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	42
Capítulo IV: Resultados.....	43
4.1. Presentación de Resultados.....	43
4.1.1 Encuestas.....	43
4.2 Beneficiarios.....	65
4.2.1 Beneficiarios Directos.....	65
4.2.2 Beneficiarios Indirectos.....	65
4.3 Impacto de la investigación.....	65
Conclusiones.....	66
Recomendaciones.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	73

## RESUMEN

Si bien en el Ecuador con la llegada de la Constitución en el año del 2008 se ha visto un cambio en materia constitucional, ya que este prioriza los derechos constitucionales de todos los ecuatorianos y ecuatorianas, ayudando así a que se respete la libertad y dignidad de todos. Tanto en el ámbito social como el laboral, se ha visto un cambio considerable a las diferentes reformas que se han hecho, ya que estas tienen como objetivo garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, que no solo están considerados en la normativa laboral, sino que también son de cumplimiento obligatorio, estipulados en la Constitución, siendo así, que no se puede renunciar a ellos como lo dicta el artículo 326 en su numeral 2 de la Constitución de la república del Ecuador del 2008.

De esta forma, en el Ecuador, se incorpora una figura jurídica, la cual pretende garantizar el derecho al trabajo en los grupos donde se pretende discriminar por su condición, el cual es el despido ineficaz, este protege tanto a las mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad y a los dirigentes sindicales ya que este tema no ha tenido un amplio análisis dentro de nuestra legislación, no se puede acreditar su validez al momento en que se aplica.

En el transcurso de la historia la mujer ha sido víctima de muchos malos tratos y discriminaciones que se han evidenciado por el hecho de ser mujeres, siendo así que se las ha catalogado como uno de los grupos prioritarios de la sociedad, por este motivo se realizara un análisis en el cual abarcaremos todos los puntos más sobresalientes sobre las mujeres en el ámbito laboral y como ha ido cambiando sus derechos hasta la actualidad, aunque hoy por hoy aún se puede evidenciar discriminaciones y algunas limitaciones que se les pone a las mujeres embarazadas durante el periodo de maternidad y lactancia, esto como ocasión de que el empleador por su ambición de querer generar más ganancias asume que la mujer embarazada durante este periodo es una pérdida de tiempo y dinero, optando por despedirla, ocasionando un problema dentro de nuestra sociedad, por esta razón las empresas ven a la mujer embarazada como un obstáculo el cual necesitan disipar de sus empresas y no como un aporte a la sociedad.

Para que haya existido un cambio dentro de la normativa ecuatoriana durante muchos años se han ido creando grupos que defienden los intereses y derechos de los trabajadores, estos grupos han ayudado a que no se incumpla o se pisoteen los derechos

de sus compañeros y esto ayudado a que exista un trato justo entre el empleador y el trabajador, de esta manera las personas que estan a la cabeza de estos grupos han sido amenazados y discriminados por luchar por lo que es justo dentro del ambito laboral, demostrando asi una actitud injusta por parte del empleador, esto dando lugar a que se despida intempestivamente a los dirigentes sindicales por que los consideran un riesgo a sus propios ideales, y esto ocasionando que los trabajadores tengan miedo a exigir un trato justo e igualdad dentro de sus empleos.

De esta manera dentro de nuestra investigación buscaremos abarcar cuales son las fundamentaciones en el ámbito jurídico, tanto legales, históricos, y doctrinarios. El trabajo se basará en la premisa de que la mujer en estado e embarazo y el ser dirigente sindical no constituye un impedimento para poder acceder a un empleo y mucho menos que por esta razón se los despida, ya que esto ocasiona un acto de discriminación y un problema dentro de nuestra sociedad.

## **Abstract**

While in Ecuador with the advent of the Constitution in 2008 a change has been seen in constitutional matters, since it prioritizes the constitutional rights of all Ecuadorians, thus helping to respect the freedom and dignity of all. Both in the social and labor field, there has been a considerable change in the different reforms that have been made, as these are aimed at ensuring compliance with the rights of workers, which are not only considered in the labor regulations, but are also mandatory, stipulated in the Constitution, being so, you can not give them up as dictated by Article 326 in paragraph 2 of the Constitution of the Republic of Ecuador of 2008.

In this way, in Ecuador, a legal figure is incorporated, which aims to guarantee the right to work in groups where it is intended to discriminate for their condition, which is the ineffective dismissal, this protects both pregnant women or associated with their condition of pregnancy or maternity and union leaders since this issue has not had a broad analysis within our legislation, you can not prove its validity at the time it is applied.

In the course of history women have been victims of many mistreatments and discriminations that have been evidenced by the fact of being women, being so that they have been catalogued as one of the priority groups of society, for this reason an analysis will be made in which we will cover all the most outstanding points about women in the labor field and how their rights have been changing until today, although today we can still see discrimination and some limitations that are placed on pregnant women during the period of maternity and breastfeeding, this as an occasion that the employer by his ambition to generate more profits assumes that the pregnant woman during this period is

a waste of time and money, choosing to fire her, causing a problem within our society, for this reason companies see pregnant women as an obstacle which they need to dissipate their companies and not as a contribution to society.

## **Introducción**

Para la aplicación correcta de la justicia, dentro del estado ecuatoriano tenemos como principal instrumento a la Constitución de la República del Ecuador, la cual incluye los derechos y obligaciones de la población ecuatoriana, ya que este instrumento tiene como fin garantizar el cumplimiento y aplicación de los mismos, estos derechos y principios constitucionales se deben aplicar y respetar, y el estado garantizara su cumplimiento, entre estos derechos el que nos concierne en nuestro tema principal es uno de los más importantes, el cual es el derecho al trabajo.

La importancia que tienen los derechos dentro del estado ecuatoriano es de fundamental importancia, ya que son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía como lo estipula la Constitución en su artículo 11 numeral 6, por lo cual el derecho al trabajo tiene por objeto proteger a los y las trabajadoras del estado ecuatoriano, de modo que no se vulneren sus derecho y la responsabilidad de que se cumpla a cabalidad y de manera objetiva, con los mecanismos necesarios para que se pueda repartir justicia sin discriminación y para toda la población.

Ya que el estado es el encargado de salvaguardar nuestros derechos y hacerlos cumplir se vuelve un acto inconstitucional que se despida a una persona por su condición de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y a los dirigentes sindicales, este acto está contemplado como una forma de despido injustificado dentro de nuestro orden normativo, al cual se adjudica el término de despido ineficaz.

El despido ineficaz, también conocido como despido improcedente o despido sin justa causa, en el contexto ecuatoriano, resulta crucial comprender los fundamentos legales, éticos y prácticos asociados a este fenómeno para promover relaciones laborales justas y equitativas. La presente investigación se propone analizar en profundidad el despido ineficaz en Ecuador a través de un enfoque basado en el estudio doctrinario, histórico y normativo con el objetivo de identificar las causas y consecuencias principales, y las posibles medidas de prevención y solución, se busca identificar los factores desencadenantes y las circunstancias en las que se produce esta problemática. Además, se explorarán las consecuencias legales, financieras y psicosociales que afectan tanto a los empleadores como a los empleados involucrados.

La legislación laboral ecuatoriana, expresada en el Código del Trabajo y otras normativas, establece los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores en relación con el despido. No obstante, a pesar de la existencia de regulaciones claras, se observa una persistente problemática relacionada con el despido ineficaz en el país. Esto plantea interrogantes en cuanto a las prácticas laborales, la protección de los derechos de los trabajadores y la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y sanción.

Este estudio se apoyará en una metodología de investigación cualitativa, que incluirá la revisión de literatura especializada, el análisis de la jurisprudencia y entrevistas a trabajadores y empleadores que hayan experimentado situaciones de despido ineficaz en Ecuador. La recopilación y el análisis de estos datos permitirán obtener una visión más completa y contextualizada de la problemática, así como identificar patrones y tendencias en los temas estudiados.

Al finalizar esta investigación, se espera obtener resultados significativos que contribuyan a una comprensión más profunda del despido ineficaz en el contexto ecuatoriano. Estos resultados servirán como base para formular recomendaciones dirigidas a mejorar la legislación laboral, fortalecer los mecanismos de protección de los derechos de los empleados y fomentar prácticas laborales más justas y equitativas en Ecuador.

De esta manera, esta investigación abordará el despido ineficaz como una problemática laboral en Ecuador, con el objetivo de comprender sus causas, consecuencias y posibles soluciones y generar un aporte significativo al conocimiento sobre este fenómeno, promoviendo un entorno laboral más equitativo y protegiendo los derechos de los trabajadores en el país.

## **Capítulo I: Problema**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El despido ineficaz, representa una problemática laboral que afecta tanto a empleadores como a empleados en el contexto ecuatoriano. Esta situación se origina cuando un empleador finaliza el contrato de trabajo sin cumplir con los requisitos legales establecidos o sin una justificación válida y fundamentada. Aunque existen disposiciones legales que regulan el despido en Ecuador, se observa que aún existen varios factores que afectan el buen funcionamiento de nuestra normativa que necesitan ser estudiados.

El problema radica en que el despido ineficaz genera una serie de consecuencias negativas tanto para los trabajadores como empleadores. Para los empleados, implica una pérdida de empleo injusta que puede afectar su estabilidad económica, bienestar emocional y trayectoria profesional. Además de que se ven vulnerados sus derechos laborales y se crea incertidumbre en el ámbito laboral que puede repercutir en su calidad de vida y en la de sus familias.

Por otro lado, para las empresas, el despido ineficaz puede acarrear consecuencias legales y financieras significativas. En casos de despido ineficaz, los empleadores deberán reintegrar al trabajador despedido, pagar indemnizaciones y enfrentar sanciones legales. Además, se genera una imagen negativa de la empresa, tanto interna como externamente, afectando su reputación y relaciones laborales.

A pesar de la existencia de regulaciones laborales en Ecuador, la problemática del despido ineficaz persiste. Se evidencia una falta de cumplimiento y conocimiento adecuado de las leyes laborales, tanto por parte de los empleadores como de los empleados, así como debilidades en los mecanismos de control y sanción establecidos para prevenir y corregir esta situación.

Ante este panorama, surge la necesidad de analizar a profundidad el despido ineficaz en Ecuador, identificando las circunstancias en las que se produce y las posibles soluciones para prevenirlo y abordarlo de manera efectiva. Es necesario examinar la eficacia de las regulaciones laborales existentes, evaluar la capacitación y concientización de los actores involucrados y proponer mejoras en los mecanismos de control y sanción para garantizar relaciones laborales justas y equitativas en el país.

## **1.2. Formulación del problema:**

Dentro de la legislación laboral del Ecuador y la Constitución, el despido ineficaz se presenta como una realidad que las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales viven al momento de ser despedidos sin justa causa por su estado o condición, la cual ocasiona una problemática, que vulnera los derechos constitucionales de nuestro país por lo que expondremos ¿Por qué los empleadores toman la decisión de despedir a los y las trabajadoras dada su condición, ya que es un acto discriminatorio que vulnera derechos constitucionales?¿Cuáles son las consecuencias legales, económicas y psicosociales del despido ineficaz para los empleados y los empleadores en el Ecuador?¿cuáles son las deficiencias en la aplicación y cumplimiento de las regulaciones laborales relacionadas con el despido ineficaz en Ecuador?

## **1.3. Objetivo: General y Específicos**

### **1.3.1. Objetivo General:**

Analizar la inconstitucionalidad del despido ineficaz como un acto discriminatorio y carente de motivación alguna.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar los derechos que se han vulnerado durante el despido.
- Analizar cuáles fueron los motivos por los que el patrono decide terminar con la relación laboral y si estos constituyen un acto de discriminación por su parte.
- Identificar la importancia y la aplicación de la carga de la prueba dentro del despido ineficaz.

## **1.4. Justificación:**

En el Ecuador a lo largo de la historia ha predominado la discriminación y desigualdad, la cual ha sido más marcada a ciertos grupos de nuestra sociedad, siendo así que el estado ha brindado varias garantías y derechos para los ciudadanos, las cuales en ciertas ocasiones no son respetadas, por lo que la presente investigación nos permitirá entender por qué algunos de estos derechos no se cumplen, siendo de esta manera que se analizara varios de estos preceptos desde el ámbito jurídico.

Por lo cual en esta investigación nos enfocaremos a analizar el derecho al trabajo, en específico al tema a tratar sobre el despido ineficaz, ya que lo que se busca dentro de nuestro estado es respetar los derechos de la población en general. De esta manera encontramos al despido ineficaz como un tema crucial en el campo del derecho laboral, ya que tiene implicaciones directas en los derechos y protección de los trabajadores.

Analizar este tema permitirá comprender cómo las normativas laborales buscan salvaguardar los intereses de los empleados y cómo las empresas deben cumplir con ciertos requisitos para implementar despidos justificados, investigar y comprender las causas y consecuencias del despido ineficaz es fundamental para abordar este problema y promover relaciones laborales justas y eficientes.

El despido ineficaz de la mujer embarazada y los dirigentes sindicales es un tema importante que se analizara desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación ya que se trata de hacer respetar los derechos laborales de estos grupos prioritarios, siendo así que el Ecuador es un país de derechos y obligaciones los cuales siempre estarán amparados por la Constitución.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2. Antecedentes de la investigación

#### 2.1 El derecho al trabajo en el estado ecuatoriano. –

Dentro los deberes del estado ecuatoriano, se encuentra el salvaguardar los derechos de sus ciudadanos, al ser un estado de derechos, estos se ven irrespetados y en algunas ocasiones no se cumplen, dejándolos indefensos a la par de que se comenta cualquier atropello de su dignidad y su bienestar, según Antonio Truyol Serra nos explica: “Decir que Derechos Humanos o Derechos del Hombre en el contexto histórico espiritual que es el nuestro, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados.” De esta manera Truyol nos habla acerca de las necesidades fundamentales que tiene el ser humano, que en un contexto jurídico se las toma como derechos que se tienen que cumplir y eso dependerá de cada estado, ya que son de fundamental importancia para el desarrollo de nuestra sociedad.

(Antonio Truyol, 2023)

Dentro de los derechos que son fundamentales en la vida del ser humano se encuentra el derecho al trabajo, ya que al ser un derecho primordial y básico como lo dice Truyol, un derecho que nace de la necesidad de una vida digna, y que ayuda a la realización de otros derechos fundamentales, y en ocasiones a cumplir nuestras metas y objetivos, este en gran parte está encaminado a dar protección y estabilidad en la vida de todos y todas, es por eso que el estado es el responsable de que se cumplan y respeten estas garantías, que además están estipuladas en nuestra Constitución.

Como lo estipula en el artículo 33 de la Constitución del Ecuador “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.” (Ecuador, Constitución de La Republica, 2008)

De igual manera en el mismo ordenamiento en su artículo 325 dicta “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (Ecuador, Constitución de La República, 2008)

Dentro del Ecuador existen muchas formas de ejercer un empleo para poder llevar el sustento diario al hogar, se entiende como trabajo con relación de dependencia que está ligado a un empleador, al cual el empleado presta un servicio, y este se lo hace mediante un contrato de trabajo que es firmado por ambas partes. De esta forma también existe los empleos autónomos, los trabajadores que trabajan por cuenta propia, se desempeñan autónomamente, en otras palabras, trabajan ofreciendo sus labores independientes, eligiendo como trabajar y como empeñar su fuerza de trabajo con la libertad de poner sus propias condiciones para la realización del mismo. (Ecuador, Constitución de La República, 2008)

Así mismo en el Código del Trabajo en el artículo 2 señala “Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.” Este artículo estipulado en el Código del Trabajo señala lo que ya nos indicaba la Constitución de la república en su artículo 33, que es un derecho el cual ayuda a que las personas puedan cumplir sus metas y tener una vida digna y que el estado deberá garantizar su protección y que no se atropelle su dignidad mientras cumple sus funciones como trabajador, este código está encargado de regular todo lo referente al trabajo y por eso es que este artículo es uno de los más importantes a resaltar. Ya que sin el derecho al trabajo no existiría este código. (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

También podemos hablar sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya que en su artículo 23 inciso 1 nos dice “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” De esta manera vemos que este derecho no solo está amparado por las leyes locales de nuestro país, sino que también está protegida por tratados internacionales como es el ya señalado, ya que el Ecuador al haber firmado este acuerdo en el año 2013, está en la obligación de cumplir lo suscrito en el mismo, tomando en cuenta que no debe estar contrario a lo que estipula la Constitución. (ONU, 1948)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la organización mundial que está encargada de regular las normas internacionales del trabajo, en ella se procura que se garanticen estas medidas y que sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica, la OIT junto a los gobiernos miembros de la misma, participan activamente para que se cumplan los programas, las políticas y para mejorar las normas ya existentes.

La OIT nos habla acerca de la importancia del trabajo dentro de nuestra sociedad en el cual expresan “Un trabajo decente implica mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, y libertad para que las personas expresen sus intereses, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas. Y comprende la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres.” En ella se expresa que el trabajo es uno de los mecanismos por el cual un individuo se desarrolla personalmente en su vida cotidiana, ya que le ayuda a conseguir sus objetivos tanto económicamente, y en la realización de sus metas. (Trabajo(OIT))

En la época de los Incas el trabajo era considerado como obligatorio y de fundamental importancia en su diario vivir, siendo así, que en la actualidad aún existen varias características adaptadas de esa época como son “ama sea (no robar), ama llulla (no mentir), ama quella (no ser ocioso). Por esto dentro del Ecuador se han adoptado algunos preceptos de la época para la vida democrática y el desarrollo de los derechos en el ámbito laboral. En el año 1830 surge la primera Constitución de nuestro país en la cual aún no existía un reconocimiento en el ámbito laboral, ya que en ese tiempo el derecho al trabajo no era muy relevante dentro de nuestra normativa ( (Avila Santamaría, 2012)).

Con la publicación del primer código civil ecuatoriano en el año 1861 se agrega una figura llamada “el contrato de arrendamiento de criados, domésticos y jornaleros” en este se establecían 6 disposiciones concernientes a la relación contractual, en esta época las relaciones laborales se amparaban en el ámbito legal y en la libertad o voluntad para contratar, de esta manera tenían la facultad de fijar compensaciones mutuas en caso de que se incumpla su compromiso, este código estuvo vigente hasta el año de 1926 en el cual se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, el cual estaba encargado de cuidar y velar por los derechos de la clase obrera.

De esta manera, se han expedido varias normas a lo largo de la historia en nuestro país, las cuales buscan que se cumpla los mandatos y regulaciones constantes que hay en las leyes. Es así que se ha ido conformando un modelo de derecho laboral que concede

garantías para la clase obrera. Por esto en el año 1938 se publica por primera vez un Código de Trabajo, adquiriendo así una expresión propia en el derecho laboral ecuatoriano, que sigue vigente hasta la actualidad, con sus debidas reformas que van acorde a los cambios de cada época, dando lugar así a un nuevo avance dentro de la legislación laboral en el Ecuador.

Por consecuente, estos principios propios del derecho laboral se reúnen gradualmente en la Constitución y el Código de Trabajo. Dentro de las características principales que se añaden a este cuerpo legal es la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, consiste en el impedimento jurídico de renunciar libremente a sus beneficios, ya que son de interés social y son protegidos por el estado y su legislación.

El trabajo es considerado de carácter obligatorio y remunerado, y otorgando a las personas la libertad de escoger que oficio van a realizar. Todos estos preceptos sirven de base para la conquista de los derechos laborales, esto permite una constante lucha entre los trabajadores contra la clase capitalista más alta, buscando la igualdad y justo trato dentro del campo laboral y la justicia.

De esta manera se consolida una relación entre el empleador y el empleado, la cual se genera mediante el contrato de trabajo, esta dependencia del trabajador hacia el empleador no debe afectar a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Según Pérez Botija, define al derecho laboral como “al conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios, trabajadores y de ambos con el estado” por cuanto esta relación entre estos tres se ha regulado por los principios y normas que han ido evolucionando, ayudando a que no exista desigualdad, ni injusticia entre las partes y con la protección y garantías que el estado brinda.

Al hablar sobre el reconocimiento del derecho al trabajo podemos señalar que se ha podido constatar que existe una relación evidentemente desigual entre el trabajador y el empleador, por lo que se busca que exista un equilibrio favorecedor para ambas partes o mitigar esta desigualdad. Pero aunque se quiere que exista esta igualdad, las malas posturas políticas e ideológicas de turno, por tratar de cumplir sus compromisos con los grupos que les ayudaron a llegar al poder, han hecho que exista varias veces un retroceso en el ámbito laboral, generando un problema para la parte obrera.

También es evidente que al ser reconocidos los derechos sociales y económicos, estos son de vital importancia en el derecho laboral, aunque existen algunas diferencias legales que

modifican y desequilibran varias garantías, tales como, las formas de contratación, los horarios laborales, el tipo de indemnización según corresponda la circunstancia, diferentes tipos de prestaciones salariales, entre algunos derechos del ámbito laboral. (Boza Pro, 2014)

Ya que el derecho al trabajo es el encargado de regular las prestaciones de trabajo desde la perspectiva de subordinación ante un empleador, esta relación laboral se rige por la voluntad de las partes e inicia una vez que se da la prestación de servicios, esta relación esta tutelada por las disposiciones legales, son estas normas las que regulan el inicio, el transcurso y la terminación de la relación laboral.

(M.CUEVA, 1980)

## **2.2. -Estabilidad laboral en el Ecuador.**

Dentro de la relación laboral tenemos dos partes, los trabajadores los cuales buscan obtener una estabilidad dentro de su puesto de trabajo que garantice obtener una amplia protección y que se impongan normas estrictas que les de duración en sus trabajos, y de igual manera tenemos a los empleadores, los cuales optan por que las leyes sean más flexibles, para que ellos puedan prescindir de los servicios de los trabajadores en cualquier momento, teniendo la libertad para contratar y despedir en cualquier circunstancia que ellos dispongan dentro de sus empresas.

Al proteger al trabajador con un empleo y la permanencia en el mismo, ayudan a su seguridad para su diario vivir, por esta razón, la estabilidad laboral constituye varios principios básicos del derecho al trabajo. De esta manera la estabilidad da lugar a una doble premisa, permitiendo al trabajador conservar su empleo y por otro lado que se vean respetados sus derechos dentro de la empresa, los cuales están amparadas por un gran número de leyes y normas que rigen al derecho laboral.

De esta manera entendemos a la estabilidad laboral como a la protección de los derechos de los trabajadores sin excepciones, dándoles seguridad y la estabilidad de ejercer sus labores sin el miedo de ser separados de su puesto de trabajo, ya que está amparada por la relación jurídica a la que se ampararon ambas partes a través de un contrato de trabajo, ya que al comprometerse ambas partes se rigen plenamente a lo suscrito en el contrato, a menos que exista una justa causa para ir en contra del mismo o los preceptos del mismo vayan en contra de las normas de nuestro estado. (Arotingo Cushcagua, 2022)

De acuerdo a Guillermo Cabanellas en su enciclopedia de derecho usual, el principio de estabilidad laboral “consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias” de esta manera el autor nos dice que la estabilidad laboral radica en que no se podrá dar por terminado la relación laboral a menos de que exista una justa causa, o que las circunstancias del despido ya estén determinadas previamente en un contrato o en las leyes dependiendo las condiciones que existan. (Cabanellas, 1730-1979)

De la misma manera la OIT en su Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), en su artículo 4, sobre la Justificación de la Terminación, dispone que “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.” (TRABAJO(OIT), 1985)

Emilio Morgado en 1984 en su seminario acerca sobre las “Bases para una ley general de trabajo” habla acerca de la estabilidad laboral en la que dice “En este momento. Las normas sobre terminación de la relación de trabajo o estabilidad laboral. Aparecen íntimamente vinculadas a dos puntos económicos claves: la inversión para el desarrollo y la flexibilización o liberación de las leyes para aumentar o mantener el nivel del empleo. Concretamente, en este momento las normas están en relación por lo menos con dos problemas graves y que están presentes en todas partes de América. Primero la necesidad de atraer o retener las inversiones para garantizar el sostenimiento o un avance si es posible, del proceso de desarrollo en nuestros países. Se necesitan inversiones, sean nacionales o extranjeras y se dice que las normas sobre la estabilidad la ahuyentarían y sustituirán la mano de obra (masiva) por sistemas de capital intensivo de trabajo: por lo tanto, uno de los objetivos a corto plazo es atraer inversiones que posibiliten la mantención o elevación del nivel de desarrollo de los respectivos países. Más aún. Si uno analiza casos de países muy próximos. Geográficamente hablando. se han liberalizado las normas laborales al máximo extremo que uno pudiera pensar, suprimiéndose en algunos de ellos hasta los tribunales especializados de trabajo para alcanzar lo que los economistas llaman la transparencia del mercado, el nivel de desempleo ha crecido en una tasa realmente alarmante” de esta manera se puede comprender que la estabilidad laboral no es un concepto que se haya contemplado recientemente, si no que ha sido un tema de

debate desde hace mucho tiempo, el autor nos da a entender que desde la perspectiva de las empresas, dentro de un estado se necesita que estas inviertan en el país, pero las normas y leyes laborales son demasiadas severas en favor de los empleados, esto traería pérdidas y no ganancias para las empresas, dando lugar a que aumente el desempleo. (Morgano, 1984)

De esta manera lo que se propone es que exista una flexibilización en las leyes ya que estas podrían ayudar a que las inversiones se queden en el país y dando empleo a más personas, ya que no tuvieran miedo de contratar porque no se aplicarían algunas normas que para los contratantes son perjudiciales y se emplearían las normas de cada empresa y no leyes rígidas que de alguna manera perjudiquen los intereses de las empresas, por una parte se ha visto que si se dan muchas restricciones o se impone demasiado a los empresarios estos prefieren no invertir dentro del país y buscar alternativas en donde las leyes sean más flexibles o que sean más favorables para ellos dándonos lugar a que no exista fuentes de trabajo, pero por otro lado se ha visto los abusos que existen de parte del empleador hacia los empleados y de esta forma se han ido implementado diferentes leyes y normas laborales. (Morgano, 1984)

La Constitución de la República de Perú el 4 de junio de 1986 se crea la ley 24514 y publicada el 6 de junio del mismo año, que trata sobre la estabilidad laboral en el ordenamiento constitucional el cual declara en su artículo 48 que "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por justa causa, señalada en la ley y debidamente comprobada" tanto en nuestra legislación como en la de los demás países el trabajo constituye una parte fundamental de todo estado, por esta razón necesita una estabilidad que sea protegida por las leyes y no que simplemente se pueda despedir o separar de un puesto de trabajo a un empleado sin justa causa. (Constitucion, 1986)

La estabilidad laboral o el principio de continuidad en la relación laboral según Julio César Trujillo lo define como "El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena

al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores.” (Trujillo, 1986)

Se debe entender el principio de estabilidad o continuidad laboral desde la perspectiva de cada contrato de trabajo, ya que dependiendo de este puede ser sucesivo o no, ya que sus efectos se pueden prolongar aun después que el contrato haya culminado, ciertas condiciones también pueden variar, como la remuneración, siempre en favor del trabajador, también se puede modificar varias condiciones de trabajo siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo, un ejemplo claro es el cambio de un cargo o de los servicios que prestaban a la empresa durante o después de haber cumplido el término del contrato. En la legislación ecuatoriana hay varias manifestaciones claras que explican un poco más a fondo lo que se entiende por la estabilidad, tales como las contenidas en el Código de Trabajo en el artículo el artículo 184 en su inciso 2 que establece: “En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido” de igual manera en el artículo 186 del mismo código dicta “Prohibición de desahucio. - Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número” también tenemos que enfatizar que dentro del Código del Trabajo existen relaciones laborales tacitas, estas son las que no constan o no están escritas dentro del contrato, así como por ejemplo al no haber definido dentro del mismo contrato el término de la relación de trabajo, este se puede considerar como indefinido, y así mismo al no haber suscrito un contrato de trabajo laboral por escrito la omisión de este constituiría que la relación sea indefinida, la misma que si es terminada por el empleador, generara una obligación de pagar una indemnización laboral, esto se puede constatar en el artículo 22 que dice “Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.” Y en el inciso 1 del mismo artículo “En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.” (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

De esta manera podemos decir que la estabilidad laboral es un derecho de los trabajadores que adquieren en el momento que se genera la relación laboral al prestar sus servicios, siendo estos personales y lícitos, dándoles así protección al empleado y por consiguiente

a su familia, brindando una estabilidad de trabajo para que haya injusticias, ya que si no se dieran las seguridades correspondientes estaríamos frente a una indefensión laboral.

Para entender un poco más a fondo hablaremos de los tipos de estabilidad que existen; la estabilidad relativa que se aplica a los casos dispuestos en el Código del Trabajo y la absoluta o reforzada, que es la estabilidad protegida que se aplica a ciertos grupos de la población.

### **2.2.1. - Estabilidad absoluta. –**

Una de las aspiraciones más grandes de los trabajadores a lo largo de la historia a sido tener una estabilidad dentro de sus empleos que les permita llevar una vida moderadamente estable y que permita prosperar en su día a día, de esta manera se podría decir que siempre se ha deseado una estabilidad absoluta dependiendo de las circunstancias de cada persona, y hoy en día se podría decir que se ha llegado a establecer esta estabilidad en ciertos grupos de trabajadores, en caso de que el empleador no cumpla con ciertas disposiciones de la ley y despide unilateralmente a su trabajador.

Por una parte podríamos clasificar a la estabilidad absoluta como el despido injustificado de un trabajador por parte del empleador, poniendo fin a un contrato el cual no tiene un tiempo definido, y que las razones del despido no estén contempladas dentro de la ley, dando lugar a que el trabajador pueda demandar la reintegración a su puesto de trabajo y el pago de una retribución por el tiempo que haya estado fuera de sus labores por haber sido despedido ilegalmente de su trabajo, para Trujillo, “la estabilidad absoluta es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que hay permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal” (Trujillo J. C., 2008)

De la Cueva en su libro el nuevo derecho mexicano de trabajo define a la estabilidad absoluta como: “Cuando se niega al patrono de manera total la facultad de disolver la relación de trabajo unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador” (De la Cueva, 1978)

Esta estabilidad implicaría una prohibición al empleador de dar por finalizado la relación laboral con su trabajador, ya que se entendería como un derecho que tendría cada

trabajador de permanecer indefinidamente en su puesto de trabajo, a no ser que el mismo quiera separarse por su propia voluntad, dando lugar a que el empleador no pueda despedirlo así se lo merezca.

Por muchas razones dentro de una empresa no es posible mantener a todos los trabajadores de manera indefinida, por eso dentro de la legislación se han implementado varias medidas las cuales ayudan tanto a los empleadores como a los trabajadores, dándoles una estabilidad de acuerdo a sus funciones, y necesidades, ayudando de alguna manera a que exista un balance entre todas las partes, dado que en una empresa se busca lo mejor para todos y esta estabilidad imposibilitaría a las empresas avanzar, ya que si se les empieza a imponer u obligar a que mantenga siempre los mismos trabajadores, esta se vería perjudicada dado que en algunas ocasiones hay malos trabajadores o también las funciones que desempeñan ya no son necesarias y serian un gasto perjudicial para la misma.

Por esta razón el empleador prefiere pagar una indemnización por despido a mantener al trabajador indefinidamente en la empresa, si bien en la legislación ecuatoriana existen contratos por tiempo indefinido esto no impide que el empleador pueda persistir de los servicios del trabajador, ya que si se paga la correspondiente indemnización puede despedirlos intempestivamente, como lo dispone el artículo 188 del Código del Trabajo “ Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo” (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

En el mismo concepto de la Cueva expone que “Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo derecho que los sociales; así, a ejemplo, y a reserva de volver al tema, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Pero esa y otras hipótesis, más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificativas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad relativa que llegará al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la institución y nos regresaríamos a los años del imperio

del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato”. (De la Cueva, 1978)

De este modo dentro de nuestra relación laboral ecuatoriana, no se puede decir que exista una estabilidad absoluta, si no que en la mayoría de casos hay una estabilidad relativa, ya que en la normativa ecuatoriana existen mecanismos legales por los cuales los empleadores pueden dar por terminado la relación laboral y ante esta terminación se pagarían las respectivas indemnizaciones que se estipulan en el Código de Trabajo para cada caso en especial.

### **2.2.2. -Estabilidad relativa. –**

La estabilidad relativa es la más aplicada dentro de las relaciones laborales ya que el trabajador puede ser despedido en cualquier momento en cuanto sea remunerado e indemnizado justamente por su tiempo y trabajo dentro de la empresa. Según Horacio de la Fuente “La estabilidad relativa, se da cuando violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización” (Horacio, 1976)

En Colombia la estabilidad laboral se rige más por una estabilidad relativa ya que en un contrato de trabajo se llega a un acuerdo del tiempo y duración que tendrá el trabajador dentro de la empresa, ya que si hablamos de contratos a plazo fijo, como lo dice su nombre este será por un tiempo determinado, y aunque el contrato sea tiempo indefinido, el empleador podrá tomar las medidas correspondientes para dar por terminado el mismo, sea por una causa justa, como por un despido legal, o sin causa justa por despido intempestivo, el cual se pagara una indemnización, un ejemplo de esto es la Sentencia C-588 de 1995 dictada por la Corte Constitucional de Colombia que establece “El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la

durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización” (Corte Constitucional de Colombia, 1995)

En la legislación ecuatoriana la estabilidad más utilizada es la estabilidad relativa, ya que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento, aunque en el artículo 14 del Código del Trabajo tipifica “- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código” se podría decir que un contrato indefinido es estable o permanente como lo dice el artículo, pero aun así no imposibilita que se pueda realizar el despido, ya que el empleador con el pago de una indemnización extra puede despedir al trabajador intempestivamente y es así que no existe una permanencia en el empleo, de alguna manera este contrato si ayuda a los trabajadores a no ser despedidos fácilmente, pero no lo impide, es así que podemos decir que en el Ecuador no existe una estabilidad absoluta o permanente como lo dice el Código del Trabajo, sino una estabilidad relativa. (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

De esta manera entendemos a la estabilidad relativa como la disposición del empleador para dar por terminado cualquier tipo de contrato pagando una indemnización correspondiente al trabajador, este despido se da arbitrariamente por su parte, y dando como resultado que el empleador quede sin su empleo.

Dado que nuestra legislación acepta este tipo de estabilidad, antes de que se implementara la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, gracias a este se da una reforma al Código del Trabajo, para todos aquellos que tuvieran un contrato indefinido, los cuales adquieren una seguridad dentro de su puesto de trabajo,

o eso se pensaba, ya que por el hecho de que este contrato no tenía una fecha para finalizar, se creía que no se podría poner fin a la relación laboral, a no ser que exista un acuerdo entre ambas partes para dar por terminado dicho contrato.

Debe existir una justa causa para poder terminar la relación laboral, como se contempla en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo para que este se dé por terminado y dando el resultado del fin de la relación laboral, por esta razón los empleadores han utilizado muchas veces estos mecanismo, pero sin embargo los trabajadores muy pocas veces han utilizado esta herramienta a su favor contra sus empleadores, ya que prefieren tener un empleo el cual satisface en alguna manera sus necesidades y de su familia, es por esto que con las nuevas reformas y leyes se incorpora el despido ineficaz, con la finalidad de reforzar la estabilidad laboral de ciertos grupos vulnerables de nuestra población y ayudar a que se aplique de debida forma el principio de continuidad o inamovilidad laboral. (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

### **2.2.3. – Estabilidad reforzada. –**

La estabilidad laboral ha ido evolucionando durante varios años dentro de las normas legales laborales, para Ricardo Coralia explica “el Derecho del Trabajo comenzó a formarse a partir de la teorización de dos principios: el de indemnidad para proteger al trabajador de accidentes laborales, y el principio de estabilidad para la protección frente al despido y más vicisitudes que pueden presentarse en la relación laboral. Estos principios se han desarrollado en las distintas legislaciones, en diferente ritmo y entre conflictos, junto a un tercer principio: la progresividad en los derechos de los trabajadores.” (Cornaglia, 2004)

En el Ecuador la Corte Constitucional ha tenido un avance muy importante en la protección al derecho del trabajo, y entre la estabilidad absoluta y relativa, se ha implementado un nuevo termino que es la estabilidad reforzada, que ampara a las personas que tengan una condición de debilidad o que necesiten más protección que el resto, siendo el estado el encargado de protegerlos, dado que por su condición se han implementado varias garantías que ayudan a respetar sus derechos. Para el tratadista Castro Rubén define a la “La estabilidad laboral reforzada se estableció en el Código del Trabajo con las reformas del año 2015 (...), y consiste en que un trabajador no puede ser despedido de su trabajo, aún con justa causa, de forma directa por el empleador, sin que medie resolución de visto bueno. Esta estabilidad ampara únicamente a las mujeres

embarazadas y/o en estado de lactancia y a los dirigentes sindicales (Fuero Sindical).” (Catro Orbe, 2019)

Por esta manera se define a la estabilidad reforzada como el mecanismo jurídico que tiene como objetivo principal proteger aquellos trabajadores que tienen un estado o condición especial, la que podría ocasionar una vulneración de sus derechos en sus labores de trabajo, dándole una protección a estos grupos vulnerables de los trabajadores y obligando al empleador a garantizar este derecho de continuidad laboral, sin que se le pueda despedir sin una justa causa. Según Bonifaz “la estabilidad laboral reforzada busca ofrecer protección laboral a aquellas personas que tienen una condición especial, la cual puede generar tendencia a la vulneración de los derechos, de ellas en sus espacios de trabajo.” (Bonifaz, 2020)

La Corte Constitucional en el caso N. ° 2149-13-EP sobre acción de protección, dicto Sentencia No. 172-18-SEP-CC en la cual manifestó “Las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria. Además, manifestó: en el caso de la persona con discapacidad, la garantía de estabilidad reforzada implica la permanencia en un empleo como medida de protección.”

También tenemos a otros grupos de la sociedad los cuales están amparados por una estabilidad reforzada como son las mujeres embarazadas, y dirigentes sindicales los cuales, en caso de despido injustificado, estos tienen la protección de conservar su trabajo y en caso de despido se les reintegrara a sus funciones con orden de un juez, como lo expone Quezada Jessica en su tesis sobre el despido ineficaz “Con la vigencia del despido ineficaz, se genera grupos de personas beneficiarias de la estabilidad absoluta o del principio de inamovilidad, los demás públicos y privados mantienen la estabilidad relativa.” (Quezada Guzmán, 2016)

Según el Código del Trabajo en el artículo 153 “Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.” De esta manera en caso de despido a la mujer embarazada el juez ordenara el reintegro de la misma. De esta manera se implementa una

nueva figura jurídica que ampara a la mujer embarazada de este despido intempestivo y sin fundamento que lo aclara en el artículo 195.1 de nuestro Código del Trabajo que dicta “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.”

De la misma forma los dirigentes sindicales están amparados de esta garantía, y de igual forma se le atribuyen todas las garantías correspondientes del despido ineficaz como lo dice el artículo 187 del mismo código “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.”

(Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

De esta manera podemos decir que se ha cumplido el principio de inamovilidad el cual se ampara para estos grupos de trabajadores siendo esta “la inamovilidad laboral no es más que, el mecanismo de protección que usa el estado contra el hecho de ser despedido sin justa causa, es decir, que el derecho a la estabilidad absoluta en el trabajo está protegido con la investidura de la inamovilidad laboral, pero también está limitado al hecho de que el trabajador no incurra en alguna causal de despido”

(Clase, 2011)

Si bien los trabajadores que han sido beneficiados con esta estabilidad no se les podrá despedir sin una causa justa, que dispone la ley, diferenciándose esta estabilidad de la estabilidad absoluta ya que en esta se habla de un tiempo determinado, ya que el trabajador tendrá esta garantía de estabilidad como es el despido ineficaz mientras dure el motivo por el cual no se le puede despedir, en caso de la mujer embarazada por su condición de gestación y maternidad, y el dirigente sindical, mientras dure su periodo dentro de su cargo de dirigente, dando a entender que esta estabilidad durara mientras exista su condición de vulnerabilidad.

### **2.3.- Despido intempestivo. –**

Para Guillermo Cabanellas “En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el

patrono o empresario” la disolución de la relación laboral como lo explica el autor se da de manera unilateral por parte del empleador, de esta manera se debe identificar si hay o dos tipos de despido, el despido justificado y el despido injustificado.

(Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental, 2002)

Según la real academia de la lengua lo define como “la decisión del empresario por la que le pone termino a la relación laboral que lo unía a un empleado” (Diccionario de la Real Academia de laLengua., s.f.)

El Despido Justificado es por el cual el empleador decide terminar la relación laboral, al existir una justa causa y se la realizará de acuerdo a la ley, mediante acatamiento del trámite correspondiente, que se hará de la mano del inspector de trabajo, aplicando el visto bueno, estas causas de despido deben estar establecidas en el Código del Trabajo en su artículo 172 el cual indica “Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno”

(Ecuador, Codigo Del Trabajo , 2023)

Para el tratadista Chávez De Barrera describe al despido intempestivo como “la actitud unilateral tomada por el empleador para dar por terminado el contrato; esta actitud se materializa ya sea en la orden de dejar de trabajar y decirle que está despedido; ya en la orden dada a otros de no dejar entrar al trabajador; ya en cualquier medida tendiente a impedir que cumpla su labor”. (Chavez de Barrera, 1990)

El Despido Injustificado de acuerdo al Dr. Francisco Marín Boscán, “es la clase más común que se produce cuando el trabajador es retirado sin causa o razón.” (Marín, 2015). Si se presenta este despido el empleador deberá cancelar una indemnización por el tiempo que haya laborado su trabajador de acuerdo al artículo 188 del Código del Trabajo “Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio”.

(Ecuador, Codigo Del Trabajo , 2023)

Pero al definir despido intempestivo como la desvinculación del trabajador de su empleo sin justa causa, también es considerado de la misma manera el cambio de ocupación sin haberlo consultado con el empleado y no tener su consentimiento, como lo ampara el

artículo 192 del Código de Trabajo “Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.” Ya que al momento de suscribir un contrato de trabajo en el mismo se ha determinado que funciones o que cargo va a desempeñar dentro de la empresa, es por esto que al momento que el empleador delega diferentes funciones a un trabajador incumpliendo con el contrato de trabajo, esto se considera como despido intempestivo.

Por lo que para Martínez & Peña consideran que “de manera doctrinaria, se ha considerado como despido intempestivo como la forma unilateral, arbitraria e ilegal de dar por terminadas las relaciones laborales, por tanto, si cambian al trabajador de su puesto original sin su consentimiento y nunca lo reintegraron a pesar de las órdenes superiores y más bien en su puesto había ya otra persona, se configura jurídicamente el despido intempestivo” (Martínez & Peña, 2021)

Además del pago de la indemnización por despido injustificado el empleador también pagar una bonificación por desahucio como lo dispone en el artículo 185 del Código del Trabajo “Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.” de esta manera el trabajador recibe todas las garantías que da la ley en estos casos, a esto se le suma los correspondientes decimos y vacaciones.

Si el despido se da de manera verbal, el trabajador podrá presentar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, para que el empleador lo confirme, en caso de que el empleador niegue el despido, el inspector de trabajo tendrá la obligación de disponer el reintegro a sus funciones, de acuerdo a lo que dispone el artículo 188 en su inciso 10 del Código del Trabajo.

## **2.4.-Despido ineficaz. –**

Dentro del Ecuador en el año 2015 se integra a nuestra legislación la figura del despido ineficaz, la cual mediante La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar se incorpora al Código del trabajo, dando seguridad a las mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad y a dirigentes sindicales, así lo dispone el artículo 187 “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. “y 195.1 del Código del Trabajo. “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. “ (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

Esta misma figura jurídica que aparentemente apareció recientemente dentro de nuestra legislación, que está dentro del ámbito laboral como un tipo de despido, aludiendo a Jaramillo y Puertas manifiesta que “El concepto de despido ineficaz está asociado al concepto de despido intempestivo, es así que, a lo largo de los años se ha reconocido el despido intempestivo para los trabajadores separados arbitrariamente de sus puestos de trabajo, sin embargo, en la actualidad se justifica la creación de la figura jurídica del despido ineficaz por el reconocimiento de grupos vulnerables o de atención prioritaria” (Jaramillo, 2017)

Para entender más a fondo lo que significa la ineficacia, para el Dr. Aníbal Pedrero constituye como “El acto que no surte sus efectos por su misma estructura, no hay objeto o no hay consentimiento, porque encuentra vicios en la estructura del acto que no permite que surta efectos.” (Pedrero, 2013)

En Colombia siendo también un Estado Social de derechos, establecido en su artículo 1 de su Constitución, y su manera de organización política tiene como objetivos reducir la pobreza económica dentro de su nación, y combatir las desigualdades sociales de algunos sectores de la población, dándoles una protección y garantías a sus derechos, de la mano con su legislación, y que de alguna manera todos sus habitantes tengan una vida digna dentro de las posibilidades económicas y sociales que estén al alcance de su Nación.

En el Estado de Colombia la estabilidad laboral más utilizada es la relativa, ya que la mayoría de trabajadores pueden ser retirados de su puesto de trabajo en cualquier momento, con el pago de una indemnización correspondiente, sin la potestad de poder ejercer ninguna acción en contra del empleador.

Pero, así como en Ecuador también se aplica la estabilidad reforzada con el principio de inamovilidad laboral o continuidad, en Colombia se utilizan más el término de estabilidad absoluta, esta se le da a ciertos grupos vulnerables de la población como son los trabajadores que ejercen una actividad sindical, y a las trabajadoras en estado de gravidez y asociado a su condición.

Esta estabilidad lo que quiere es proteger al trabajador ya que al estar dentro de estos grupos vulnerables no debe ser causa de despido su condición, aunque a mi parecer no es una estabilidad absoluta ya que con él simple hecho del pago de una indemnización también se le puede retirar de su trabajo, de esta manera en Colombia no existe una figura jurídica como es el despido ineficaz, pero aun así están tienen sus normas que ayudan de alguna manera a evitar estos despidos injustos en contra de estos trabajadores. (Quezada, 2016)

En Venezuela se aplica el principio de inamovilidad laboral que está estipulado en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras en su artículo 94 “Artículo 94 Inamovilidad Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.”

En esta legislación venezolana, las mujeres embarazadas gozan de diversos derechos especiales consagrados en la Constitución y en ley Orgánica de Trabajo en su artículo 335 que dispone “Protección especial La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.” De igual manera los trabajadores que tengan licencia de paternidad amparados por esta protección especial al igual que las

madres en estado de embarazo también gozaran de inamovilidad estipulado en el artículo 339 numeral dos de la misma ley.

De igual manera los trabajadores que tengan hijos o hijas con enfermedad o discapacidad gozaran del mismo derecho de inamovilidad de acuerdo al artículo 347 del mismo Código Orgánico de Trabajo, de igual manera a los trabajadores que estén amparados al fuero sindical de acuerdo a lo establecido en el artículo 418 “Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.”

De esta manera tanto el artículo 93 de la Constitución como el 77 de la Ley Orgánica del Trabajo, dispone que si los despidos van en contra de la Constitución y de las normas prescritas se consideraran sin valides, ya que no tendrán efectos jurídicos, por lo que transgreden a la Constitución, por lo que evitan que se discrimine a un trabajador por su condición. Si bien en este artículo no configura como despido injustificado, pero si dispone que la ley sea la responsable de limitar los despidos que no sean justos, ayudando al trabajador a gozar de una estabilidad laboral.

(Venezuela, 2012).

Después de analizar las dos legislaciones de Colombia y Venezuela, se puede constatar que en la mayoría de países velan por los derechos de los trabajadores en general, pero en especial de los grupos más vulnerables de la población, pero aunque es un avance en el ámbito laboral de varios países, los empleadores han optado por no contratar a estos grupos vulnerables ya que a ellos les traería un problema dentro de sus empresas, aunque aún hay muchas cosas que se pueden cambiar para que no exista injusticias al día de hoy se puede decir que hay una seguridad laboral moderadamente estable en cuanto a la anhelada estabilidad laboral en estos países.

Por lo tanto, toda persona tiene derecho al trabajo, siendo uno de los derechos que ayudan a las personas a que tengan una vida digna. Esta misma se consagra de varios principios

de derecho que están relacionados con el tipo de despido planteado, como son la estabilidad laboral ya antes mencionada, el principio de igualdad y no discriminación, siendo así importante de destacar que la acción por despido ineficaz en Ecuador es una figura que lo que pretende es garantizar los principios antes mencionados.

Estos principios provenientes del derecho laboral, se han ido creando por las diferentes necesidades que el ser humano ha ido desarrollando, dando lugar a que cada estado tenga sus propias leyes, las cuales ayudan de alguna manera a cumplir los derechos de las personas, por lo cual en el Ecuador para que se cumplan se han creado normas y reglamentos que se consagran en la Constitución y el Código del trabajo.

De esta manera, lo que pretende esta figura es reforzar la estabilidad laboral para proteger a los trabajadores, para que no exista desigualdad, y tenga una garantía que le permita permanecer en su empleo, especialmente cuando se cometen actos de discriminación en contra de grupos que por su condición se vuelven vulnerables frente al empleador y que pueda ocasionar que se vulneren sus derechos.

En Ecuador la Corte Constitucional, señala que todos los trabajadores que de cualquier manera presten sus servicios, ya sea desempeñando una labor o actividad, estarán sujetas a un trato que sea igualitario, y que se respete el principio de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución de la Republica y siendo estos los que guían a las normas laborales del País.

#### **2.4.1. – Principio de igualdad y no discriminación. –**

En América latina una de las regiones donde más se pueden evidenciar las injusticias, la discriminación y desigualdad social, aun existiendo leyes y normas que amparan y protegen los derechos básicos de la población en general, se ha evidenciado que en muchas ocasiones se han vulnerado estas garantías, ocasionando que de esta manera se implementen nuevas figuras jurídicas que ayuden a disminuir estas ilegalidades.

Para la protección de los derechos podemos encontrar contemplado el principio de igualdad en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derecho Humanos que manifiesta “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley” sin distinción los organismos que procuran el bienestar de todas las personas han hecho énfasis en los derechos que son

fundamentales en la vida diaria de la población, dándoles igualdad en todos los aspectos ante la ley. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1978)

Por su parte Hepple en su revista Internacional del Trabajo expresa “La igualdad se fundamenta bilateralmente al trabajo digno, una noción innovadora y que sugiere que su transformación en la divisa de la OIT. Su propósito consiste en promover nuevas oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Por otro con capacidad productiva en igualdad de condiciones, continuando en la lucha contra la discriminación laboral en el ámbito nacional y en el ámbito local, se está reestructurando su propósito: se van dejando de lado las prohibiciones y las obligaciones negativas y se adoptan obligaciones de carácter positivo que integran a las partes con el fin de promover una cultura de igualdad.” (Hepple, 2001)

En la Constitución de la Republica se ha contemplado este principio de igualdad en su artículo 11 numeral 2, en el cual dice “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.” Por lo cual de lo referido anteriormente el Estado Ecuatoriano a través de su Constitución promueve la igualdad entre toda su población, dándonos a todos los mismos derechos, obligaciones y oportunidades para poder vivir en un estado justo y equitativo sin discriminación. Al igual que en el artículo 66 numeral 4 que habla sobre la igualdad ante la ley que tenemos todos los ecuatorianos “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.” En la primera se refiere a lo que las leyes disponen sobre un trato igualitario y sin discriminación, y en la segunda trata sobre lo que pueden hacer los poderes públicos, usando todos los mecanismos que estén a su disposición para que se cumpla con la igualdad de derechos, ya que todos somos iguales ante la ley y el estado es el encargado de hacer cumplir estos derechos. (Ecuador, Constitucion de La Republica, 2008)

Por lo cual para evitar cualquier tipo de discriminación en el mismo artículo 11 numeral 2, inciso 1 de la Constitución dispone “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.” (Ecuador, Constitución de La República, 2008)

De igual manera en su artículo 341 de la Constitución “El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.” Este artículo pretende reforzar los ya antes mencionados derechos y garantías, dando a entender que el estado es el responsable en cuidar y velar por su población, sin distinción y con igualdad, y sin ninguna discriminación, sea cual sea su condición. (Ecuador, Constitución de La República, 2008)

De esta manera nos referimos a los derechos fundamentales que tiene el ser humano de ser tratado con igualdad y equidad, pero en ocasiones algunos factores generan discriminación, ya sea en un contorno social o en ocasiones por el aspectos económicos, como ejemplo social en ocasiones se discrimina por la condición de las personas en caso de las mujeres embarazadas o personas con discapacidad y en el caso económico por pertenecer a una clase económica de escasos recursos o por no estar en un círculo social reconocido o de clase alta, esto ocasiona que las personas sean víctimas de discriminación.

Según Zúñiga Fajuri “El objetivo de la igualdad se logrará únicamente mediante la selección de principios que conforman la justicia que de una u otra manera perseveren en lo cotidiano, y una vez desvanecido el desconocimiento, se manifestará la igualdad en las reglas que determinen un funcionamiento sistemático en las instituciones sociales. Esto definiría expresamente la distinción de principios que garanticen la igualdad de ciudadano y la equidad de oportunidades. La principal característica del principio de igualdad es precisamente desintegrar las injusticias sociales, lo que se define como el intercambio de libertades por mayor ecuanimidad.” (Zúñiga A, 2011)

Lo que precisa el autor en su interpretación de la igualdad, es el proceso por el cual el derecho laboral ha ido avanzando en cuestión de cumplir con los derechos de los trabajadores, y que se han implementado en las normas de cada país, lo que se pretende es que con estas nuevas reformas dentro de la legislación se reduzca de manera

significativa la desigualdad que existe en ciertos grupos de trabajadores, por lo cual dentro del Código Del Trabajo en el Ecuador y de la mano de la Constitución, son los que regulan y hacen cumplir los derechos laborales dentro de nuestro país.

Para que se cumpla esta igualdad de derechos se han implementado varios artículos en la ley como son el artículo 57 de la Constitución en el último inciso “El Estado garantizará la aplicación de estos derechos colectivos sin discriminación alguna, en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.” de igual manera en el artículo 61 numeral 7 “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.” Al igual que el artículo 70 “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.”

De igual manera en el Código del Trabajo también se prevé la no discriminación, de esta manera el empleador tiene la obligación de que no exista discriminación, utilizando los medios correspondientes para evitarlo, puede ser con capacitaciones, que sirvan para prevenir y ayudar a sus trabajadores a tener un excelente ambiente laboral esto está tipificado en el artículo 42 numeral 36 que dispone “36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.”.

Para poder hacer cumplir estas garantías en todos los sectores de la población, el derecho laboral Ecuatoriano ha implementado varios términos que aluden a problemas ocasionales dentro de la materia, como es el caso del tema en discusión del “Despido Ineficaz” el cual lo que pretende es que se respeten los derechos de las personas trabajadoras y trabajadores que se les atribuye esta figura, para que no exista una discriminación por su estado o condición, y que se los trate de manera justa y equitativa, ya que la ley determina que exista igualdad en todos los aspectos, para que exista un trato igualitario, ya sea por su condición, género o capacidades especiales.

Ahora bien en caso de que el empleador despidiere a un trabajador por discriminación que sean fuera de los casos de ineficacia, en caso de un adulto mayor, orientación sexual o alguna forma de discriminación comprobada se le dará una indemnización adicional como lo dicta el artículo 195.3 inciso cuatro “En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.” (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023) Y en el artículo 51 inciso 2 de la Ley Orgánica de Discapacidades “En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2014) Por lo cual el estado está cumpliendo con su deber de proteger a estos grupos que son vulnerables en nuestro país.

#### **2.4.2. - EL DESPIDO INEFICAZ A MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD. -**

La mujer a lo largo de la historia ha sido objeto de discriminación por el hecho de ser mujer, y que gracias a la lucha constante de este grupo vulnerable, su situación ha ido cambiando y mejorando a lo largo de los años, en la actualidad la mujer goza de igualdad ante la ley en todos los aspectos dentro del país, aunque para Machado, Cedeño y Jiménez, consideran que aunque ha habido un avance en la igualdad de derechos aún hay varios factores que impiden que exista una verdadera igualdad, los cuales son bastante difíciles de cambiar, ya que algunos de estos factores están arraigados en la cultura general de la población, por ser construcciones sociales que vienen de generación en generación, y en algunos casos es el mismo estado que fomentan este tipo de discriminación. (Machado-López, 2023)

Aunque el Estado ecuatoriano en conjunto con su legislación ha previsto varias alternativas para que estas desigualdades se vean mermadas en lo posible, la mujer goza de varias garantías que amparan sus derechos y permiten que exista igualdad. En la Constitución del Ecuador en el artículo 331 define la igualdad de las mujeres en todo aspecto “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la

formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas medidas necesarias para eliminar las desigualdades.” También garantizara el respeto de los derechos de la mujer embarazada en periodo de gestación y maternidad, lo que incluye una protección a su estabilidad laboral, la misma que no se verá afectada por su condición como lo dispone el artículo 332 de la carta magna “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia...” (Ecuador, Constitución de La Republica, 2008)

En el caso de la mujer en periodo de embarazo y lactancia el Estado ecuatoriano ha establecido varios mecanismos para que este grupo vulnerable tenga una atención prioritaria y que se cumplan sus derechos, esta protección se ha podido implementar gracias a la ayuda de varios tratados Internacionales del Derecho al Trabajo, como por ejemplo el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de la OIT en su artículo 5 literal D que expresa “Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes; La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, **EL EMBARAZO**, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social” (TRABAJO(OIT), 1985)

Por consiguiente, la protección a las mujeres embarazadas en periodo de lactancia o maternidad y el bienestar infantil ha sido uno de los temas más importantes que se han contemplado en las legislaciones de varios Países, y como ya lo nombramos en especial la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en el año 1919. Por cuanto en la actualidad casi todos los estados han decretado leyes que protegen el embarazo, la maternidad y posteriormente al ser humano que nacerá, por esta razón se han realizado varios tratados los cuales buscan que estas garantías se cumplan.

Como es el convenio sobre la protección a la mujer embarazada y maternidad C183, que se creó el 7 de febrero del 2002, en el que exponen claramente la prohibición de despedir a las mujeres embarazadas y asociadas a su condición de gestación y maternidad como lo expone el artículo 8 “Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que está embarazada..., o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que a e determinase en la legislación nacional, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la

lactancia...” y el artículo 9 en su primer inciso “Todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo...” (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

En la legislación ecuatoriana se puede evidenciar esta protección en La Constitución de la Republica en su artículo 43 numeral 1 que dicta “Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a. #1. - No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.” (Ecuador, Constitución de La Republica, 2008)

De esta manera hablando desde de la norma Constitucional, lo que se prevé es evitar que la trabajadora que se encuentre en estado de vulnerabilidad se la discrimine por su condición vulnerable, por consiguiente, el estado está comprometido a que el derecho a la igualdad se haga efectivo y que se cumpla, para así poder lograr que la situación de discriminación contra la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad ya no exista.

El Código del trabajo complementa la protección a la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad, dándole una garantía en caso de ser despedida por su condición y atribuyéndole una licencia por maternidad de 12 semanas posteriores al nacimiento de su hijo/a como lo tipifica el artículo 152 y 153 el cual dicta “Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.” (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

Gracias a esto, se ha podido adoptar varias medidas que ayudan con mayor eficacia la protección de las mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad, siempre de la mano de la Constitución y complementada en el Código del Trabajo ayudando así a que se pueda aplicar estos derechos. Como es el caso de La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la cual en el año 2015 integra una nueva la figura jurídica al Código del Trabajo, el cual es el Despido Ineficaz, “Art. 35.- Añádanse a continuación del artículo 195, los siguientes artículos:” los cuales son el artículo 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo que tiene por objetivo, dar una protección más amplia a las mujeres en esta situación, con el fin de erradicar la discriminación que se le ha dado por su condición en el ámbito laboral.

(LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR, 2015)

De acuerdo a las reformas que se realizaron en el Código del Trabajo en el año 2015, se implementó la estabilidad laboral de la mujer embarazada, gracias al principio de inamovilidad, por lo tanto, al despedir intempestivamente a la mujer por su condición sería un acto discriminatorio y el juez deberá declarar la ineficacia y ordenar el reintegro de la trabajadora, como lo dispone el artículo, 195.1 que dice “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.”

Por lo tanto, lo que busca la reforma es evitar la discriminación, extendiendo la protección aun después de que se haya terminado el embarazo, como en el caso de la maternidad, no se ha definido con exactitud el tiempo que la trabajadora está amparada con este beneficio, el cual es no poder despedirla durante la maternidad, por lo que se ha tomado como una referencia el periodo de lactancia que son por 15 meses como lo dispone el artículo 155 inciso 3 del Código del Trabajo “Durante los quince (15) meses a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.” Por lo que pasado el tiempo especificado de lactancia el empleador podrá despedir a la trabajadora sin que se considere como despido ineficaz.

#### **2.4.3. - EL DESPIDO INEFICAZ A DIRIGENTES SINDICALES.**

En todo el mundo la palabra sindicalismo establece una parte fundamental del trabajo y la lucha constante de los trabajadores por hacer cumplir sus derechos. De esta manera gracias a estas organizaciones, en la actualidad se goza de políticas que ayudan a los trabajadores a que no se vean perjudicados por los patronos y que exista una buena convivencia y justicia en el ámbito laboral, aunque aún existen varios actos que afectan a los trabajadores, y es por esto que se debe proteger a estos grupos de la sociedad.

Los derechos principales que tienen los Trabajadores son la libertad de Asociación, la Protección del Estado y el Reconocimiento Jurídico, los cuales están manifestados en el ordenamiento jurídico principalmente en la Constitución y el Código del Trabajo y amparadas además por Organizaciones Internacionales, Tratados y convenios que

garantizan el cumplimiento de sus derechos. Como lo expresa La Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual en su artículo 23 numeral 4 dispone “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” (ONU, 1948)

La Constitución de la República garantiza estos derechos en su artículo 326 “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:” numeral 7 “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.” Así mismo el Estado ayudara y fomentara la creación de estas organizaciones como lo dispone el numeral 8 del mismo artículo “El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.” (Ecuador, Constitución de La República, 2008)

Por cuanto la Constitución del Ecuador garantiza la libertad de formar sindicatos y en caso de que el empleador no respete este derecho se aplicara la sanción correspondiente. Al hablar de libertad, nos referimos a uno de los derechos más fundamentales del ser humano. Esta facultad nos permite actuar acorde a nuestro criterio, conforme a nuestros gustos o necesidades, de esta manera se puede decir que la libertad sindical es el derecho que los trabajadores tienen para formar asociaciones o grupos con la finalidad de poder defender los intereses comunes de los mismos.

Así como también en el Código del trabajo en su artículo 440 que especifica la libertad de asociación “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.” (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

La libertad de formar sindicatos, es uno de los derechos de los trabajadores, el cual les permite pelear contra las injusticias que se presentan en el ámbito laboral, haciendo respetar sus derechos laborales reconocidos a nivel nacional e internacional, estos han sido el resultado de la lucha continua de sindicatos y organizaciones que trabajan por un bienestar común. Los mismos que tienen como finalidad de no permitir la vulneración de

los derechos laborales, la negociación de contratos los cuales reconozcan de manera igualitaria el esfuerzo de los trabajadores y evitar los despidos injustos por parte de los empleadores garantizando el bienestar de los obreros, estos sindicatos u organizaciones estarán representados por dirigentes sindicales los cuales están a la cabeza de estas organizaciones y serán los encargados de que se cumpla con lo dicho anteriormente. La tarea principal de los dirigentes sindicales es fundamental en la mejora de las relaciones laborales, fomentando que se respeten los derechos y solucionado cualquier conflicto que exista en la medida de su poder.

A pesar de esto, los trabajadores afiliados a estas organizaciones y sus dirigentes sindicales se han visto afectados y discriminados por el hecho de pertenecer a estos grupos, pero la OIT ha establecido medidas las cuales precautelan el despido de estos trabajadores como lo tipifica el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo C158 de la OIT en su artículo 5 sobre los motivos que no constituyen una terminación de trabajo en el literal (A) que manifiesta “la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo” (TRABAJO(OIT), 1985)

A pesar de que los dirigentes sindicales luchan por el bienestar de sus compañeros se han visto afectados a la inestabilidad de su empleo, ya que en muchos casos son despedidos sin motivo de sus labores, por cumplir con sus funciones de líderes sindicales. A lo largo de la historia se ha visto que los primeros en ser afectados dentro de las empresas por el hecho de constituir un sindicato que reclama los derechos de los trabajadores han sido los dirigentes sindicales, ya que antes no existían leyes que los protegieran, los empleadores hacían todo lo posible para separarlos de las empresas y así poder hacer lo que quieran con los trabajadores sin que nadie se oponga, esto incluso se utilizaba para amedrentar a los trabajadores y otros líderes de que no luchan por sus derechos laborales o se quedarían sin empleo.

En el año de 1971 la Organización Internacional Del Trabajo vio la necesidad de adoptar medidas complementarias con relación a los representantes de los trabajadores, para esto se hizo el Convenio N° 135 que trata sobre los representantes de los trabajadores o dirigentes sindicales. En el cual se habla acerca de la necesidad de adoptar medidas de protección para los representantes sindicales contra todo acto que pueda afectarlos por su condición, en el cual se incluyó el despido por el hecho de ser representante, por la

afiliación a un sindicato o la participación en las actividades sindicales, o cualquier acto sindical que actúen en vigor de la ley.

En el Ecuador como ya se ha dicho anteriormente se ha implementado una figura jurídica la cual protege a los dirigentes sindicales del despido por su condición de líder sindical, la cual lo que busca es que se hagan cumplir los derechos de todas las personas sin discriminación, como lo manifiesta el artículo 187 del Código del Trabajo el mismo que fue sustituido por la Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en el 2015 el cual manifiestas “Art. 187.- 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.” (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

Al despedir a un dirigente sindical por su condición se vulnera el principio de igualdad y no discriminación, este mismo estipulado en la Constitución en ocasiones es vulnerado en grupos específicos, como es el caso del despido ineficaz, ya que lo que buscan estos dirigentes es liderar cambios significativos en el ámbito laboral tanto económicos como sociales y que se les deje trabajar de manera óptima por sus compañeros trabajadores sin el miedo de un despido intempestivo.

Por esta razón dentro del Ecuador se vio la necesidad de implementar la figura jurídica de despido ineficaz en este grupo de la población, para protegerlos de los tratos injustos y de discriminación dentro de su puesto de trabajo, y que puedan ayudar a sus compañeros, llevando de manera objetiva y sin problemas su asociación y que esta pueda solucionar los problemas y que se respeten los derechos de todos los trabajadores.

#### **2.4.4. –TRAMITE. –**

Para una apropiada tramitación y aplicación de los diferentes procedimientos, los cuales tienen como objeto garantizar el debido proceso, la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica, aplicando el Código Orgánico General de Procesos, en relación a la investigación en el artículo 332 numeral 8 del COGEP, ha establecido que para la tramitación del despido ineficaz, de la mujer embarazada o en estado de gestación o maternidad y a los dirigentes sindicales, se realizará por procedimiento sumario.

Para lo cual se presentará la demanda en un máximo de 30 días después de su despido, esta se presentará ante el Juez del Trabajo donde se realizó el despido, en la cual adjuntara las pruebas, la cual certifique su condición y que se verifique su relación laboral. Como lo estipula el artículo 195.2 inciso 1 del Código del Trabajo que dicta “Acción de despido ineficaz. - Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.” (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

Una vez que se admitido el trámite, se citara a la parte actora en un plazo máximo de 10 días como lo dispone el COGEP en su artículo 333 numeral 3 “Para contestar la demanda y la reconvencción se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia y del despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales que será de 10 días.” (COGEP, 2023) En esta misma providencia se ordenara el reintegro de la o el trabajador afectado, lo que dure el trámite como lo manifiesta en inciso 2 del artículo 195.2 del Código del Trabajo “Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.” A la demanda y a la contestación de la demanda se le adjuntara las pruebas que crean se necesiten y se pedirá las que deban practicarse, como lo dispone el inciso 3 del mismo artículo. (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023).

La audiencia se convocará en la misma providencia, la cual se llevará a cabo en el plazo máximo de 20 días que se contarán desde la citación como lo dispone en COGEP en su artículo 333 numeral 4 inciso 2 “En materia de niñez y adolescencia y de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación.” (COGEP, 2023) Esta audiencia empezara por una conciliación a falta de un acuerdo entre las partes practicara las pruebas como lo dispone el ultimo inciso del artículo 195.2 del Código del trabajo.

Si bien la Ley  
Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo En Hogar. en su artículo 35 que añade a

continuación del artículo 195 del Código del Trabajo, el artículo 195.2 en su numeral 2 acerca del plazo para citar al empleador en un término de 24 horas y el numeral 4 acerca del plazo para la realización de la audiencia la cual dispone en esta ley de 48 horas contadas desde la citación, pero en la aplicación se debe respetar las disposiciones del COGEP, esto porque existen principios constitucionales los cuales se deben respetar, como son en este caso el derecho a la defensa y al debido proceso estipulados en el artículo 76 de la Constitución del Ecuador. Por lo que para que se garantice a las partes estos derechos la Asamblea Nacional, mediante Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos. Reformo el artículo 195.2 del Código del Trabajo, respecto al despido ineficaz en el cual se modifica los plazos para la citación y la convocatoria a audiencia; así mismo se eliminó la disposición de que los jueces deben dictar sentencia en la misma audiencia y el recurso de apelación con efecto devolutivo publicado en el (Asamblea Nacional, 2019)

Una vez declarada la ineficacia se entenderá que la relación laboral no ha sido interrumpida por los hechos que han motivado esa interrupción, y se ordenara el pago de las remuneraciones que no se han pagado durante la realización del trámite y para compensar el tiempo transcurrido se realizara un recargo del 10% como lo estipula el artículo 195.3 inciso 1 del Código del Trabajo. (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023)

En caso que el trabajador a pesar de que el juez haya declarado la ineficacia de su despido, decida no continuar en su empleo, este recibirá una indemnización la cual será correspondiente al valor de 1 año del sueldo que venía percibiendo, además de la indemnización general que corresponda por despido intempestivo como lo dispone el inciso 2 del artículo 195.3 del Código del Trabajo.

Por otro lado, si el empleador decidiera a pesar de que se haya establecido la ineficacia, negarse a mantener al trabajador en sus funciones, aunque se haya dispuesto el reintegro inmediato del trabajador en la providencia inicial, este será sancionado por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente con la pena establecida en el COIP, de acuerdo al artículo 195.3 inciso 3 del Código del Trabajo. (Ecuador, Código Del Trabajo , 2023). Este delito está estipulado en el artículo 282 de COIP el cual establece “Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. - La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella

por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.” (COIP, 2014)

#### **2.4.5. –CARGA DE LA PRUEBA. –**

Para entender más a fondo lo que constituye una prueba, definiremos el significado de esta palabra, la cual se deriva del adverbio “probe” cuyo significado es honradamente, porque se entiende que toda persona, al probar algo, se maneja con honradez. Por lo que la “prueba” es un medio para demostrar la verdad de una afirmación, de la realidad de un hecho o la existencia de una cosa.

Para Couture Eduardo define a la prueba como “la acción o el acto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. La prueba es, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto. En sentido jurídico, y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas: un método de averiguación y un método de comprobación.” (Couture, 1958).

De esta forma la prueba es el medio más eficiente para que se conozca la verdad de una afirmación o un hecho dentro de un proceso. Por lo tanto, el aporte de pruebas, son los actos procesales de las partes, los cuales tienen por objetivo la carga de probar las afirmaciones o hechos en que se fundamentan sus pretensiones procesales, la cual busca obtener una resolución favorable por parte del juez.

Por lo que la carga probatoria es una parte esencial dentro de un proceso jurídico ya que esta tiene la obligación de imponer a una o a ambas partes en el proceso de certificar las circunstancias y los hechos en que se fundamentan sus pretensiones, en nuestra legislación procesal, la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 169 del COGEP “Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. (INCISO 2) La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada.” (COGEP, 2023)

De esta manera la carga de la prueba dentro de un despido intempestivo, es toda prueba o elemento probatorio que presenta el trabajador, como prueba testimonial, prueba documental, prueba pericial o en el caso de que haya una inspección judicial se demostrara este hecho. Por lo que la parte actora, “el trabajador” deberá demostrar primeramente la relación laboral o contractual entre el trabajador y el empleador, y la parte demandada deberá demostrar ante el juez, que esta ha cumplido con sus obligaciones patronales correspondientes. Después el trabajador deberá demostrar el despido precisando las circunstancias en que se produjo como la fecha, día, hora que se dio tal acto.

En el caso del Despido ineficaz, el cual es un despido intempestivo de la mujer embarazada o en estado de gestación o maternidad, y el dirigente sindical, esta le corresponde a la parte actora, en el caso de la mujer en estado de gestación o maternidad debe presentar un certificado médico avalado por un profesional médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el que se demuestre o pruebe su condición, así lo manifiesta el artículo 154 del código del trabajo inciso 3 “Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.”. Y en caso de ser un dirigente sindical, este presentara el nombramiento otorgado por parte de la asamblea constituida, y también el registro o aprobación de la organización laboral en el Ministerio de Trabajo, y así él puede constatar que se encontraba ejerciendo sus funciones de dirigente cuando ocurrió el despido, este beneficio se ampliara hasta un año después de haber culminado sus funciones.

## **2.5. – HIPÓTESIS. –**

¿El despido de las mujeres embarazadas en estado de gestación y asociado a su condición de maternidad y los dirigentes sindicales, al ser separados de su puesto de trabajo por su condición esto constituye un acto discriminatorio y vulnera los derechos constitucionales?

## **2.6. – Variables. –**

### **2.6.1. – Variable Independiente. –**

El despido de las personas embarazadas en estado de gestación y asociado a su condición de maternidad y dirigentes sindicales

### **2.6.2. – Variable Dependiente. –**

Su condición constituye un acto discriminatorio y vulnera los derechos constitucionales.

## **Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado**

### **3.1. Ámbito de estudio**

El área del conocimiento que abarca nuestro presente proyecto es, Ciencias Jurídicas del Derecho Laboral, también como sub-área de conocimiento está el derecho constitucional, como línea de investigación en ciencias políticas y sociales, doctrina y jurisprudencia.

### **3.2. Tipo de investigación**

#### **Investigación Histórica**

Al referirnos a esta investigación nos permite buscar los acontecimientos pasados, que han transcurrido durante la historia, los más relevantes sucesos que han dado un cambio tanto bueno como malo en este tema, siendo así que realizare una investigación la cual abarque sucesos pasados que se han comprobado debidamente dentro de la mujer en el ámbito laboral y la historia sindical para llegar a unirlos con el tema principal que es el despido ineficaz.

#### **Investigación Descriptiva**

Al realizar esta investigación nos enfocaremos en realizar un registro describiendo cuales son los puntos más sobresalientes dentro del despido ineficaz ayudando así a la investigación a que se torne más objetiva al momento de desarrollar nuestro tema de investigación.

#### **Investigación Bibliográfica**

Con esta investigación nos permite consultar varios textos y legislación la cual nos dará un enfoque más amplio para poder entender de mejor manera lo que conlleva el despido de la mujer embarazada o maternidad y el dirigente sindical dentro del ámbito social y más importante del tema de estudio en el ámbito laboral.

#### **Investigación de campo**

Dentro de la investigación se podrá llevar a cabo la recolección de datos directamente de los sujetos de investigación en este caso la mujer embarazada, dirigente

sindical, o de la realidad donde se palpan los hechos, de esta manera con este tipo de investigación podremos recaudar información veraz y la realidad de las situaciones que viven este grupo de personas durante este tiempo de su vida.

### **3.3. Método de investigación**

Para realizar el presente proyecto se utilizaron varios métodos que usualmente se usan en trabajos de derecho, los cuales contienen análisis doctrinarios, jurisprudencia y legislación, con el objetivo de realizar un análisis general de la normativa jurídica y las normas que se aplican en el despido ineficaz definiendo como métodos de investigación los siguientes:

#### **Método analítico**

Nos permite analizar y profundizar el problema planteado, identificando las causas y consecuencias del despido ineficaz, así como también examinar las partes del mismo, las normas que se aplican, los elementos probatorios y la fundamentación jurídica, para hallar posibles cambios en su funcionamiento y aplicación.

#### **Método Deductivo. –**

Para la aplicación del método se determinó una teoría, la misma que parte del análisis de varios hechos relevantes, los cuales están vinculados al hecho principal del despido, en tal forma se ha deducido que el empleador en el caso de la mujer embarazada y del dirigente sindical, son despedidos por su condición, dando lugar a un acto discriminatorio por su parte, al recolectar los datos correspondientes se evidenció que la teoría propuesta era en gran medida cierta.

#### **Método Histórico**

Por este método podremos analizar los diferentes cambios que han existido a lo largo de la historia en cuanto a la discriminación contra la mujer, la violación de sus derechos, el avance en los derechos de los trabajadores en general gracias a las organizaciones sindicales, sucesos históricos en la vida judicial dentro del estado y todos los cambios que se han visto hasta llegar a la actualidad.

#### **Método bibliográfico**

Para la utilización del método analítico será necesario recopilar información de varios textos, revistas científicas, libros, doctrina, resoluciones, artículos, etc. En los analizaremos el manejo de los diferentes mecanismos para la aplicación del despido ineficaz dentro del ámbito judicial.

En cuanto a la estrategia diseñada para la recopilación de la información, dentro del enfoque mixto, la misma será exploratoria-descriptiva lo cual implica un análisis e investigación a profundidad. Los estudios exploratorios tienen como objetivo esencial familiarizarnos con un tópico desconocido o poco estudiado o novedoso. Esta clase de investigaciones sirven para desarrollar métodos que se utilicen en estudios más profundos

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1 Encuestas**

Esta herramienta se aplicó para recolectar datos generales de la los efectos y aplicación del despido ineficaz, con preguntas cerradas, la cual será aplicada a mujeres embarazadas o en estado de maternidad, dirigentes sindicales y a profesionales del derecho de Pichincha en la ciudad de Quito.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos, se desarrollaron varias encuestas las misma que fueron hechas a base de la investigación realizada de páginas web, libros, y jurisprudencia previamente analizados, las encuestas están encaminadas a los grupos que se ven afectados por el despido ineficaz, las misma que constan de 6 preguntas cerradas cada una, también una que cuenta con 10 preguntas cerradas enfocadas a profesionales del derecho. Al momento de realizar cada una de las encuestas, iniciamos con una sociabilización general del tema a tratar, se procedió con cordialidad y respeto a cada una de las personas encuestadas, luego de terminar las respectivas encuestas se procedió a tabular los resultados.

### **3.6. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos**

Para la realización de las encuestas se utilizó una matriz de preguntas cerradas, para una mejor tabulación de resultados, pero además se obtuvo opiniones generales de cada encuestado para complementar los resultados de las preguntas que se realizaron.

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1. Presentación de Resultados

#### 4.1.1 Encuestas. –

##### Encuesta N° 1

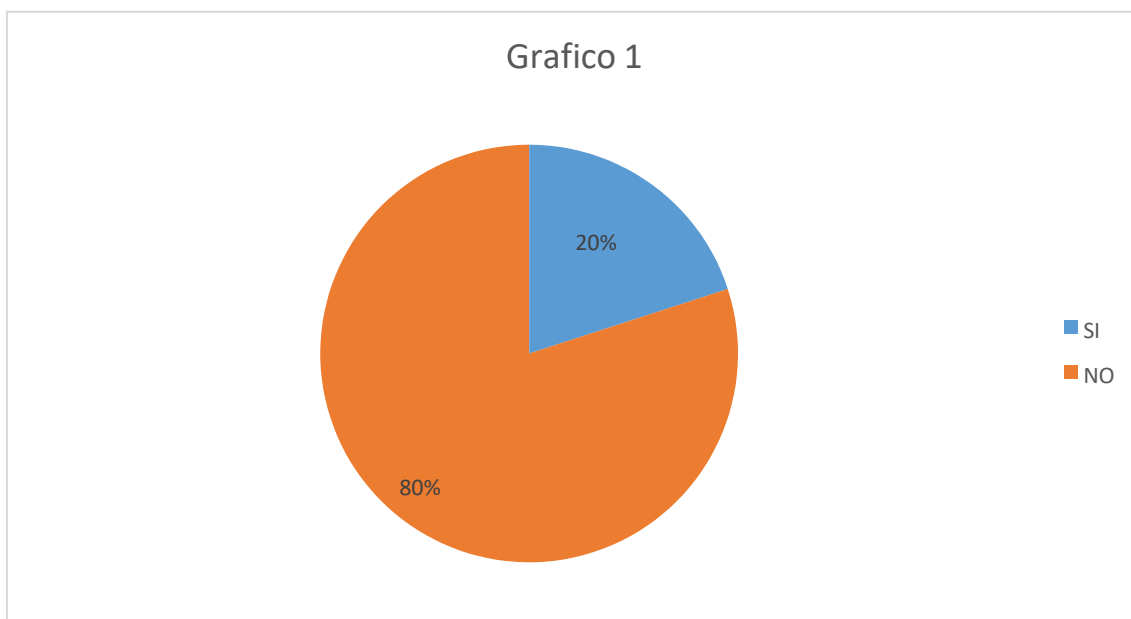
Esta encuesta está dirigida a madres en estado de gestación o en maternidad o lactancia:

**Pregunta uno: ¿Conoce usted la normativa laboral del Ecuador?**

*Cuadro 1*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 80% de las personas que fueron encuestadas tienen muy poco conocimiento acerca de las leyes y normas laborales del Ecuador, el otro 20% sí conocen en mayor medida acerca de la normativa laboral.

**Análisis.** – De esta manera nos damos cuenta que en el Ecuador se desconoce en gran medida la normativa vigente del país, las personas desconocen acerca de sus

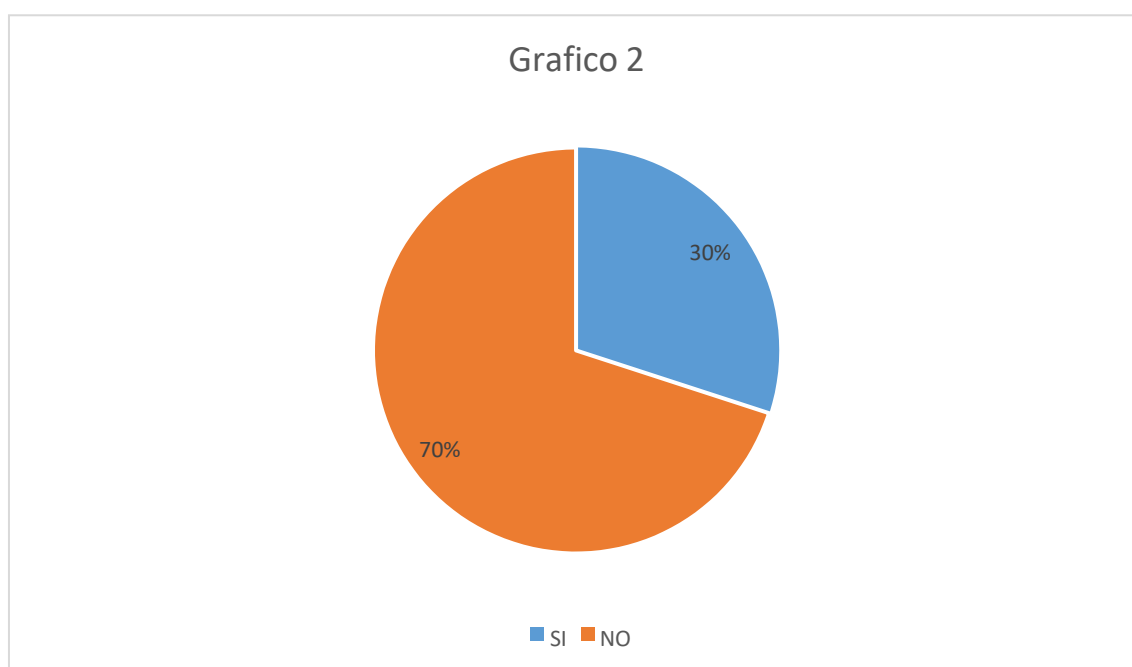
derechos y garantías y son muy pocas las personas que se preocupan por estar al tanto de estos temas que son de gran importancia para toda la población.

**Pregunta dos: ¿Considera usted que las leyes laborales ecuatorianas protegen los derechos de las madres embarazadas o en periodo de maternidad o lactancia?**

*Cuadro 2*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – Un 70% de los encuestados considera que en el Ecuador no se protegen los derechos de las madres trabajadoras en estado de embarazo o maternidad, el 30% considera que las leyes si protegen a las mujeres en estas condiciones.

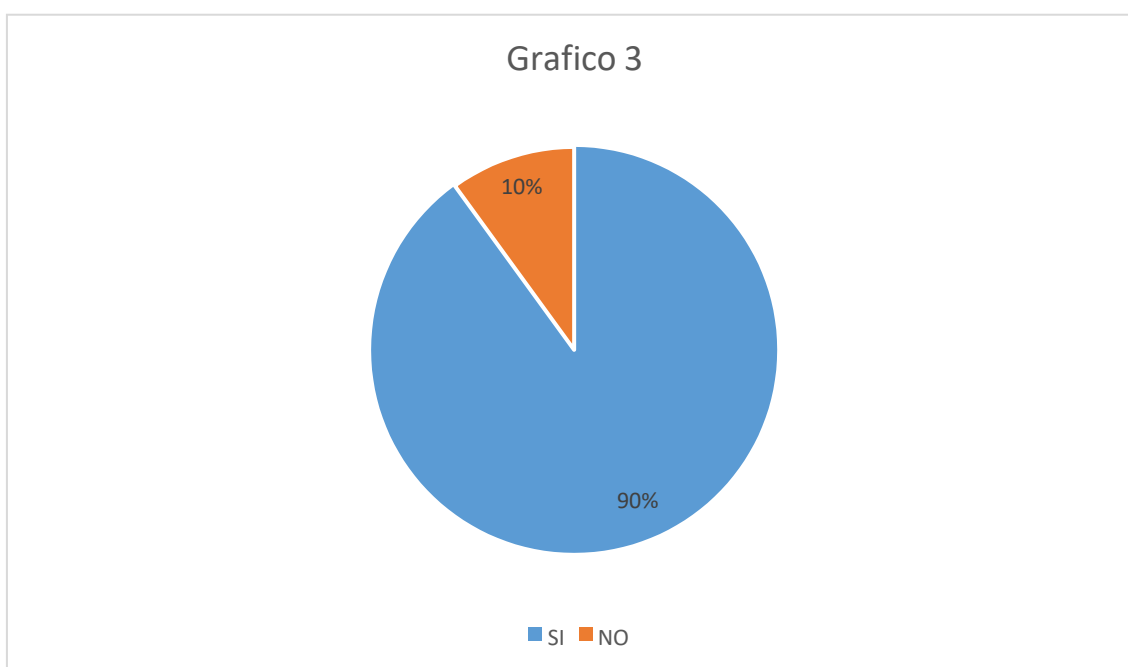
**Análisis.** – Con los datos recolectados y algunos argumentos dados por parte de algunas personas encuestadas se llegó a la conclusión de que estas desconocen en gran medida acerca de la normativa ecuatoriana, y las personas que conocen la normativa están de acuerdo que las leyes ecuatorianas protegen y garantizan en gran medida los derechos y garantías de estos grupos vulnerables de la población, pero el problema radica al momento de aplicar o exigir estas garantías.

**Pregunta tres: ¿Considera usted que ser despedida de manera intempestiva de su trabajo en estado de gestación o maternidad, se debe a un acto discriminatorio por parte del empleador?**

*Cuadro*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 90% considera que el empleador comete un acto de discriminación al despedir a las mujeres en su estado de embarazo o maternidad, el otro 10% considera que no es así.

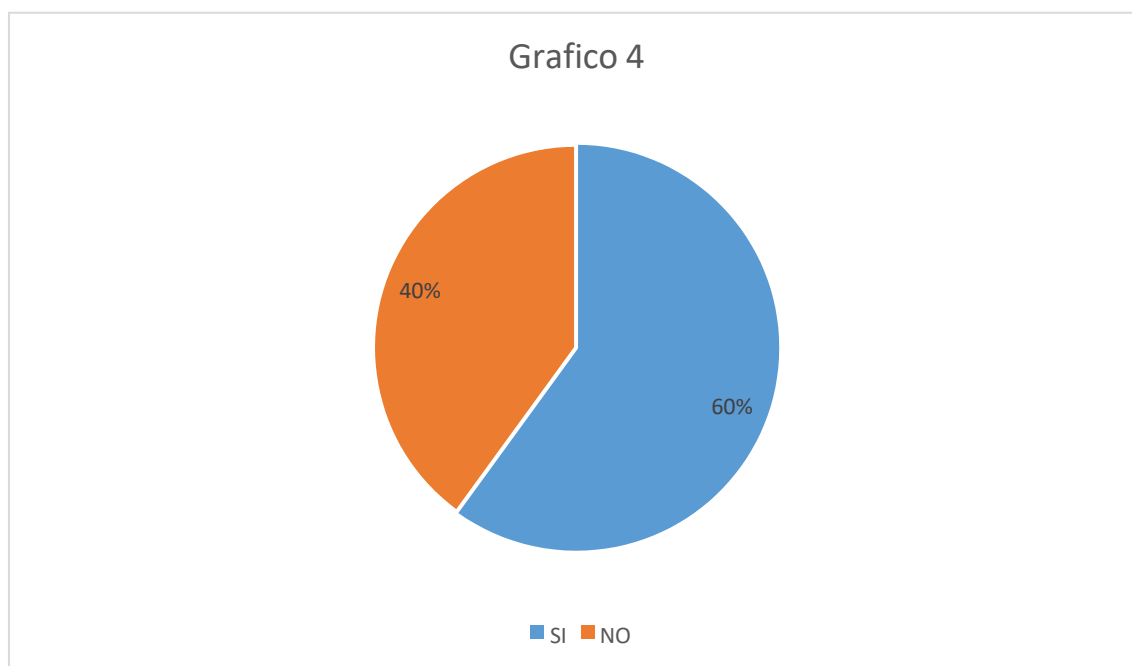
**Análisis.** – de acuerdo a las personas encuestadas se puede deducir que el empleador si despide a las mujeres embarazadas o en maternidad por su condición, ya que para el constituye un problema dentro de su empresa el hecho de que no pueda trabajar al mismo nivel que lo venía haciendo, y así él pueda perder dinero por esta situación.

**Pregunta cuatro: ¿Su empleador puede despedirla intempestivamente si se encuentra en estado de embarazo o maternidad?**

**Cuadro 4**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 90% considera que el empleador comete un acto de discriminación al despedir a las mujeres en su estado de embarazo o maternidad, el otro 10% considera que no es así.

**Análisis.** – de acuerdo a las personas encuestadas se puede deducir que el empleador si despide a las mujeres embarazadas o en maternidad por su condición, ya que para el constituye un problema dentro de su empresa el hecho de que no pueda trabajar al mismo nivel que lo venía haciendo, y así él pueda perder dinero por esta situación.

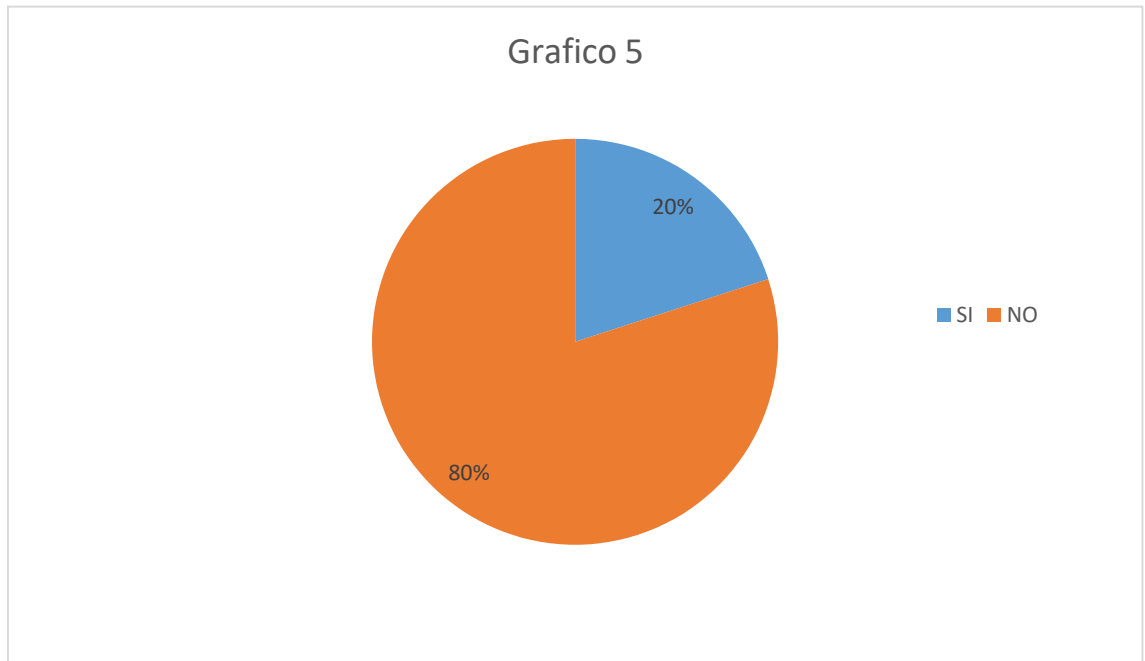
**Pregunta cinco: ¿ha escuchado alguna vez acerca del despido ineficaz?**

**Cuadro 5**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%

<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 80% de los encuestados no conoce el despido ineficaz, el otro 20 % conoce en cierta parte lo que significa, pero no todo lo que conlleva.

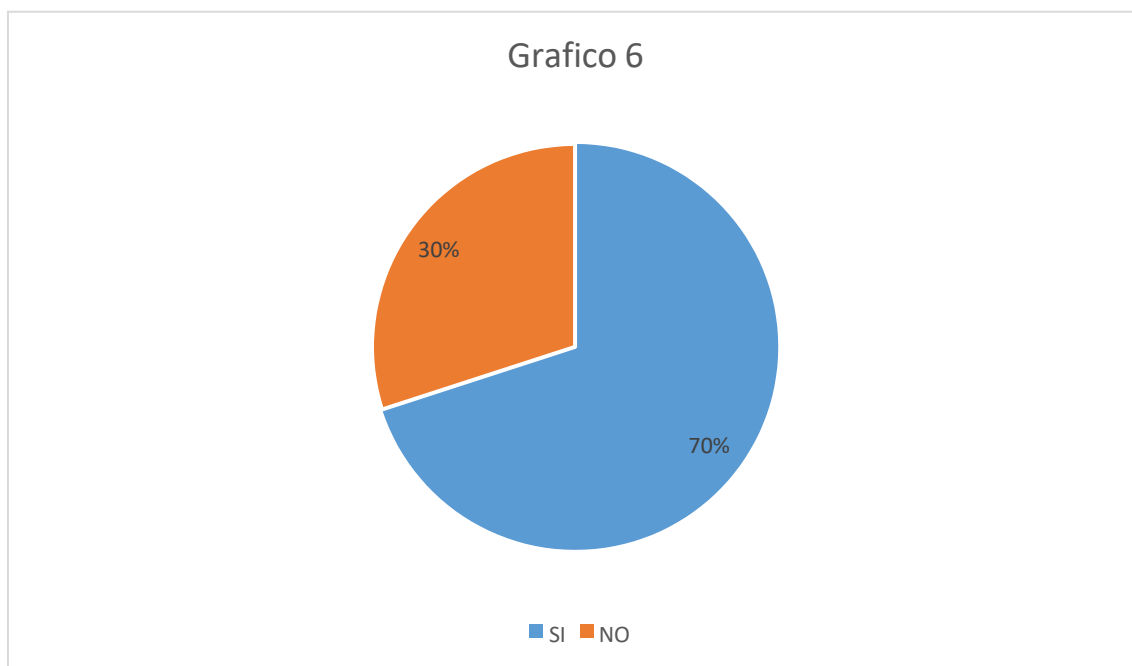
**Análisis.** – como pudimos observar las personas desconocen de las medidas que pueden tomar en caso de ser despedidas, como es el caso de las mujeres embarazadas y en estado de gestación, y este desconocimiento puede traer problemas dada su situación.

**Pregunta seis: ¿Dado el tiempo para poder demandar por despido ineficaz, el cual es 30 días, considera usted que se debería ampliar este plazo?**

*Cuadro 6*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	70%
NO	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – Un 70% considera que si se debería ampliar el plazo para poder demandar. El otro 30 % considera que están de acuerdo con el plazo.

**Análisis.** – De esta manera podemos ver que la mayoría de los encuestados considera que el tiempo para poder interponer la acción despido ineficaz es muy corto, dado que por su condición en ocasiones no conocen estos términos y terminan por no presentar la demanda, unos cuantos considera que el tiempo está bien, dado que lo que las personas necesitan es que el trámite se agilice y se haga de la manera más rápida.

### **Encuesta N° 2**

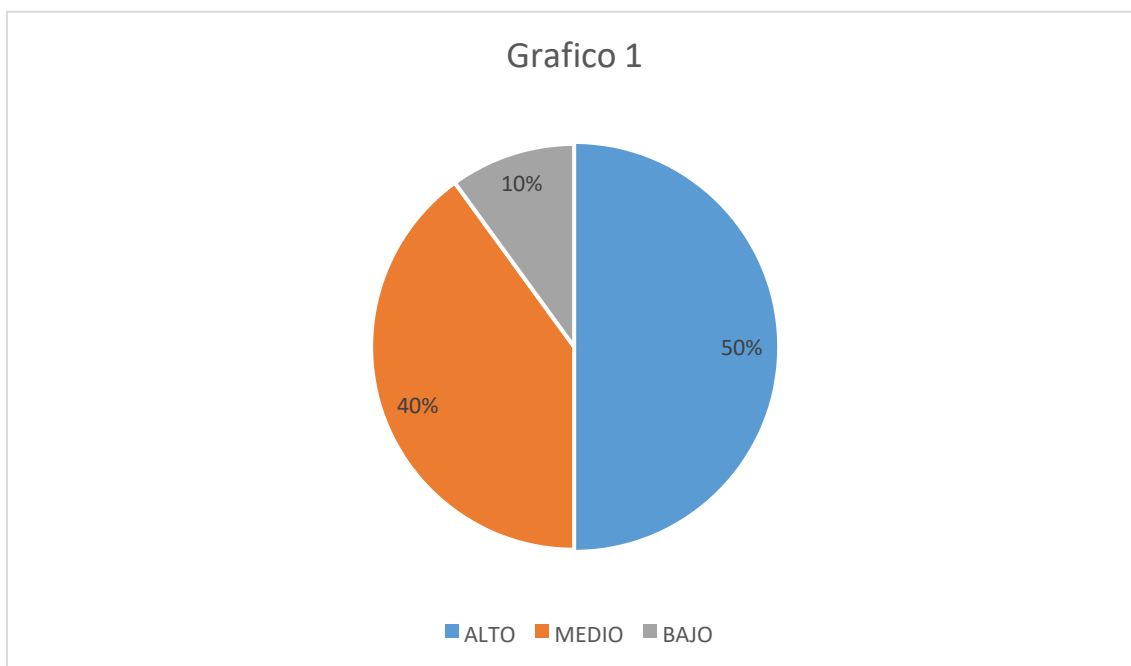
Esta encuesta está dirigida dirigentes sindicales:

**Pregunta uno: ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre la normativa laboral del Ecuador?**

**Cuadro 2**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ALTO</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>
<b>MEDIO</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>
<b>BAJO</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 50% de los encuestados tiene un buen nivel en materia laboral. El 40% tiene un nivel medio y solo un 10% tiene un nivel bajo.

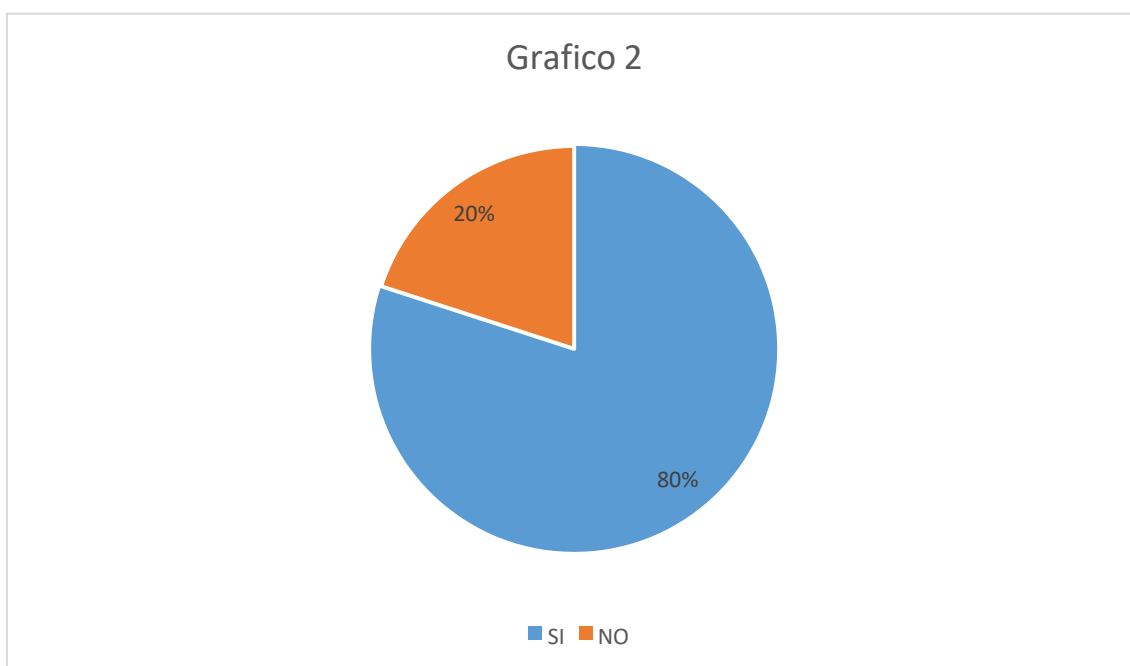
**Análisis.** – por lo que podemos apreciar la mayoría de dirigentes sindicales tiene un nivel al o medio en cuanto a materia laboral y leyes conexas, dado su posición se considera que estos dirigentes estudian por su cuenta y consideran que un buen sindicalista o dirigente debe tener los conocimientos suficientes para poder ayudar a sus compañeros dentro de una empresa, pero aún existe un 10% que no tiene la iniciativa de estudiar lo mínimo en cuanto a la legislación, aunque pueda traer problemas a su organización.

**Pregunta dos:** **¿Considera usted que ser despedido intempestivamente se debe a represarías por parte de su empleador, por el hecho de ser dirigente sindical?**

**Cuadro 2**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – Un 80 % considera que el ser despedido en su posición se debe a represalias por parte del empleador por su estado de dirigente, un 20% considera que no es así y que puede ser por otras circunstancias o motivos

**Análisis.** – Dada la posición como dirigentes sindicales en ocasiones los empleadores los ven como un obstáculo para poder cumplir sus metas o propósitos, ya que lo que buscan los sindicatos es un trato digno y que se cumpla con sus derechos dictados en la constitución y las normas, y que de no existir estas organizaciones los empleadores no las cumplieran, y por eso es que en ocasiones se pueden tomar represalias en contra de los dirigentes, si estos no los ayudan a cumplir con lo que desean. Pero hay un porcentaje mínimo que piensa que en ocasiones los despedido o represalias es por el mal funcionamiento o desempeño de estos mismos trabajadores, y no tiene nada que ver con su posición de dirigente.

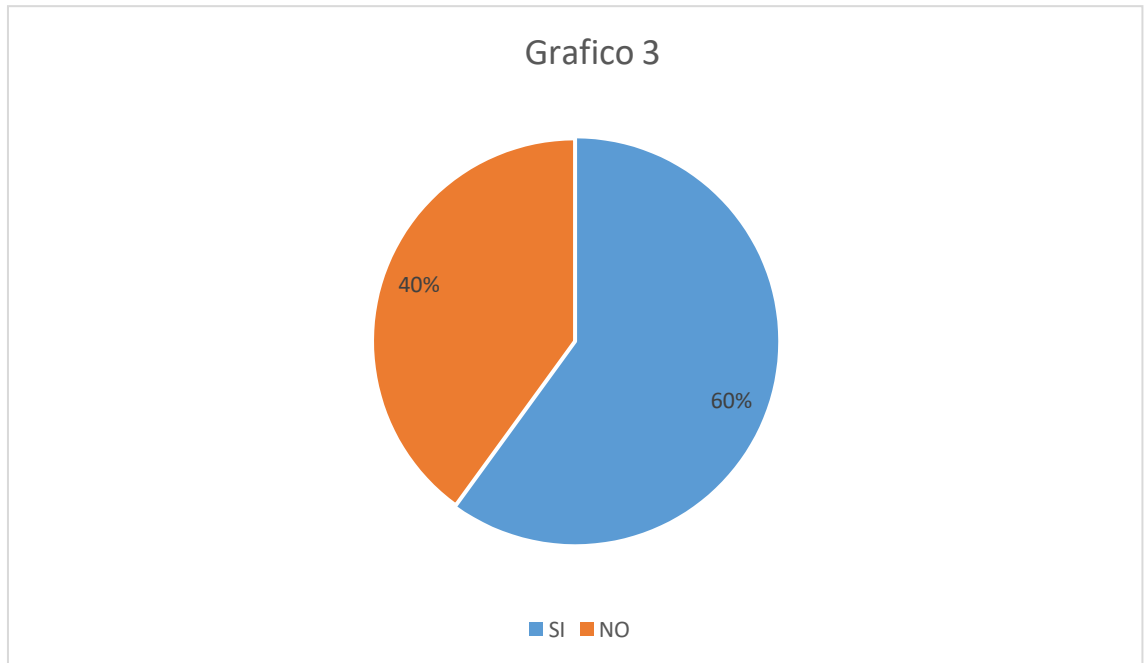
**Pregunta tres:** ¿En su experiencia cree que en el Ecuador se ha respetado las garantías y derechos de los trabajadores sindicalistas?

*Cuadro 3*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	80%

<b>NO</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – Un 60 % de los encuestados considera que en el Ecuador se han respetado las garantías y derechos de los dirigentes sindicalistas, un 40 % considera que no lo hacen.

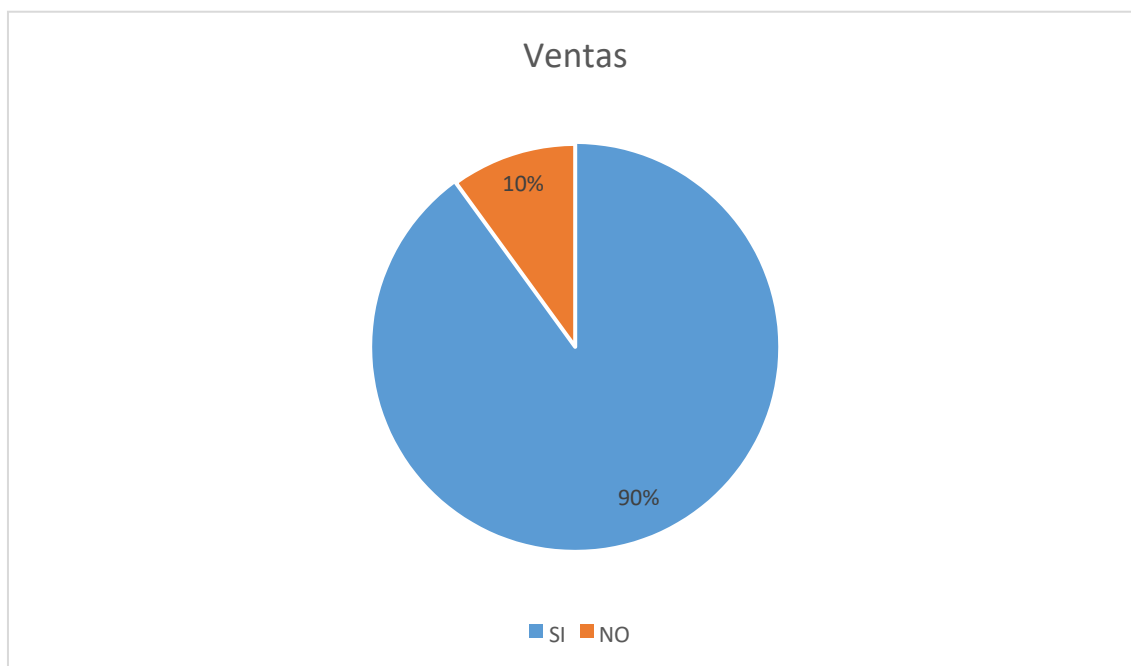
**Análisis.** – Los dirigentes sindicalistas consideran que en el Ecuador ha habido muy pocos casos en donde se incumpla con los derechos y garantías de los mismos, ya que la legislación ecuatoriana es muy clara y no se podría dar, pero algunos opinan que aunque la legislación y normativa es clara y justa, los jueces y autoridades no la cumplen.

**Pregunta cuatro: ¿Conoce usted el término de despido ineficaz?**

**Cuadro 4**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>9</b>	<b>90%</b>
<b>NO</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 90% de los encuestados si conoce el término de despido ineficaz, un 10% no está enterado del mismo.

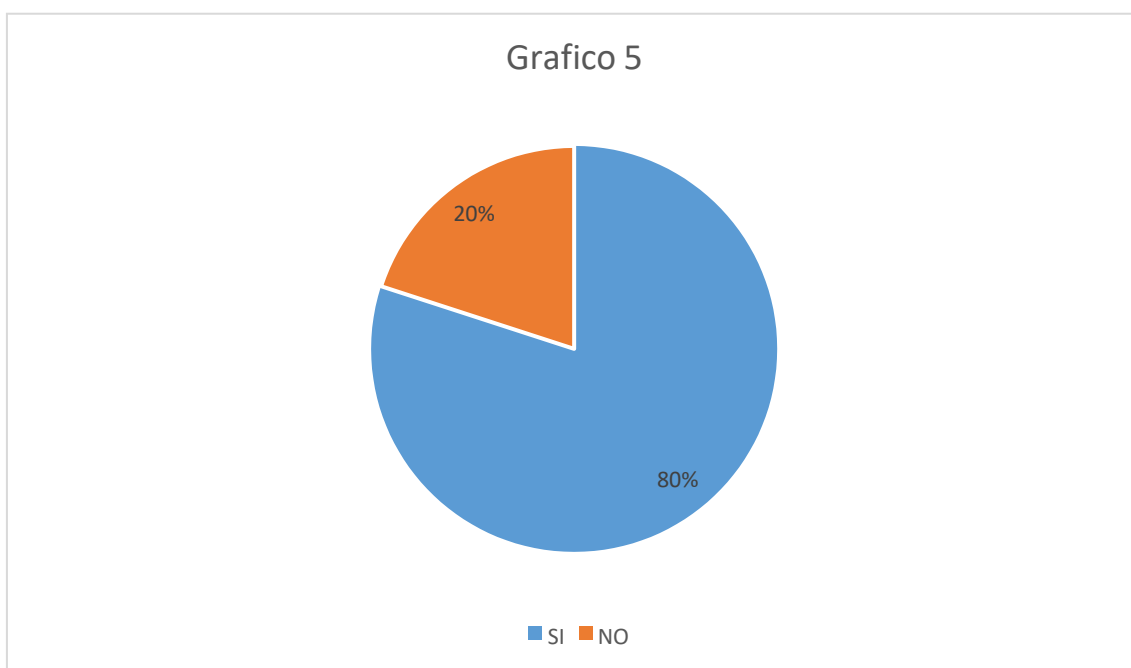
**Análisis.** – la mayoría de los dirigentes sindicalistas conocen la figura jurídica de despido ineficaz dada su posición dentro de la organización, ellos consideran que es de vital importancia conocer la ley y que sepan sus propias garantías y derechos, pero hay un porcentaje mínimo que no conoce el termino de despido ineficaz, aunque si saben que no pueden ser despedidos intempestivamente por el empleador durante su periodo como dirigente.

**Pregunta cinco:** ¿Dado el tiempo para poder demandar por despido ineficaz, el cual es 30 días, considera usted que se debería ampliar este plazo?

*Cuadro 5*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – Un 80% considera que plazo para poder demandar está bien dadas sus ocupaciones y tiempo, un 20 % considera que se debería ampliar por si se presenta algún problema.

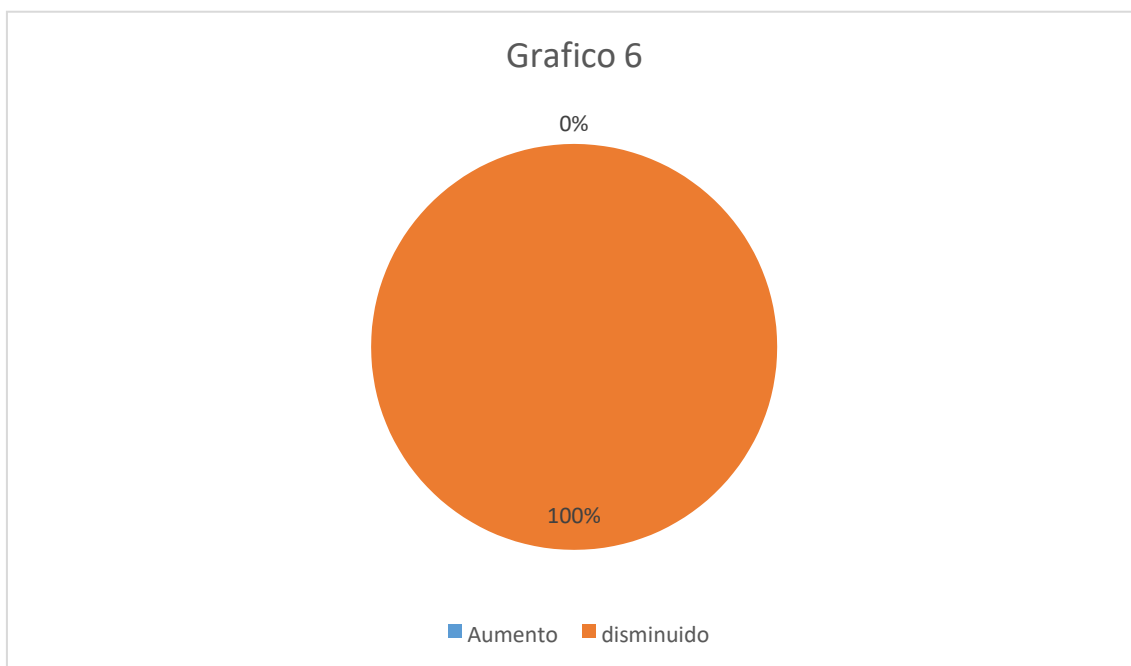
**Análisis.** – La mayoría de las personas encuestadas consideran que no se debería ampliar el plazo para la presentación de la demanda dado que lo que ellos buscan es que el trámite se agilice y termine lo más pronto posible, la otra parte considera que si se debería ampliar ya que se pueden presentar varios problemas durante el corto tiempo que ellos consideran para la presentación de su demanda.

**Pregunta seis:** ¿Con la implementación del despido ineficaz en el Ecuador, cree que han disminuido o aumentado los casos de despido por estas causas?

*Cuadro 6*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aumento	0	0%
Disminución	10	100%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 100% de los encuestados consideran que con la implementación del despido ineficaz ha disminuido los casos por despido ineficaz.

**Análisis.** – Todas las personas encuestadas consideran que la implementación del despido ineficaz ha sido un avance en la legislación ecuatoriana protegiendo aún más a los dirigentes sindicales de ser despedidos, aunque algunos consideran que siempre han estado protegidos ya que durante el tiempo que llevan como dirigentes nunca han visto casos de despido hacia este grupo, ya que aunque antes no tuvieran la figura de despido ineficaz, se les protegía con otras medidas, lo que si añadieron fue que con la implementación están más tranquilos porque tienen más garantías.

### **Encuesta N° 3**

Esta encuesta está dirigida Profesionales en libre ejercicio de sus funciones:

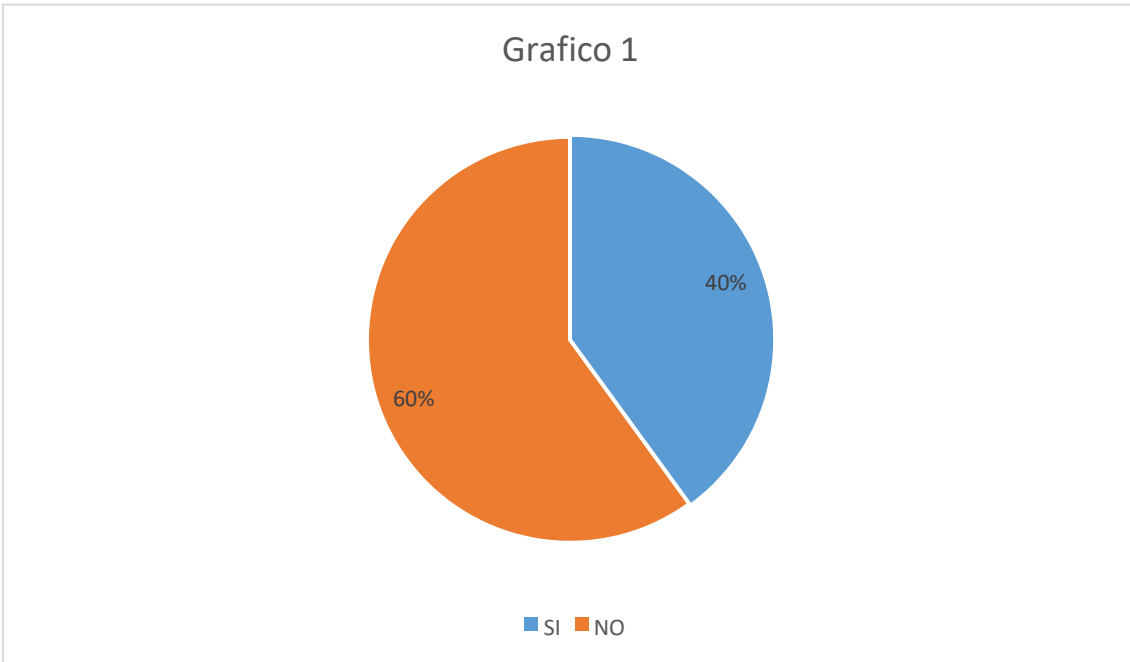
**Pregunta uno: ¿Considera que en el Ecuador se protege y garantiza los derechos de los grupos vulnerables como lo dicta la Constitución?**

#### **Cuadro 3**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>
<b>NO</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>

<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 60% considera que no se protegen los derechos de las personas en estado de vulnerabilidad, un 40% considera que si se protege.

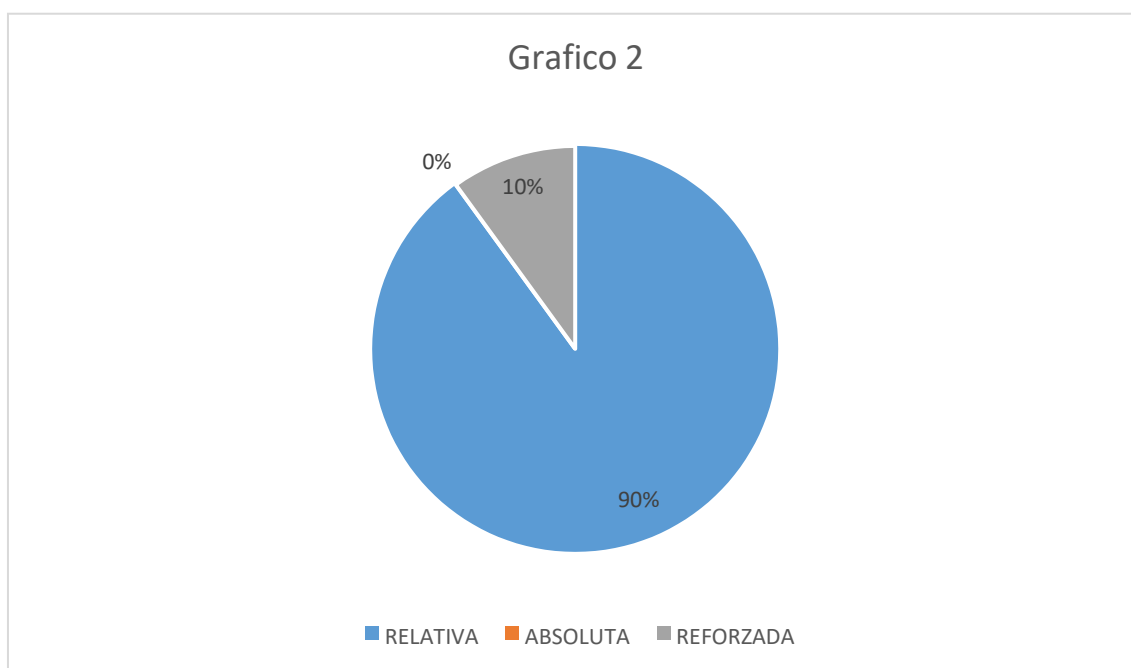
**Análisis.** – Dentro del Ecuador la Constitución de la Republica es clara y protege a todos los ciudadanos dándonos las mismas oportunidades y derechos, pero al momento de aplicarla no se cumple, esto porque los operadores de justicia hacen caso omiso a la supremacía de la Constitución y la protección de derechos, por esto, aunque las leyes son claras no se aplican.

**Pregunta dos:** ¿De acuerdo a la normativa laboral ecuatoriana que estabilidad considera que predomina en el estado?

*Cuadro 2*

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>RELATIVA</b>	<b>9</b>	<b>90%</b>
<b>ABSOLUTA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>REFORZADA</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** –Un 90% de los encuestados considera que en el Ecuador predomina la Estabilidad laboral Relativa, el otro 10% considera que existe una estabilidad reforzada.

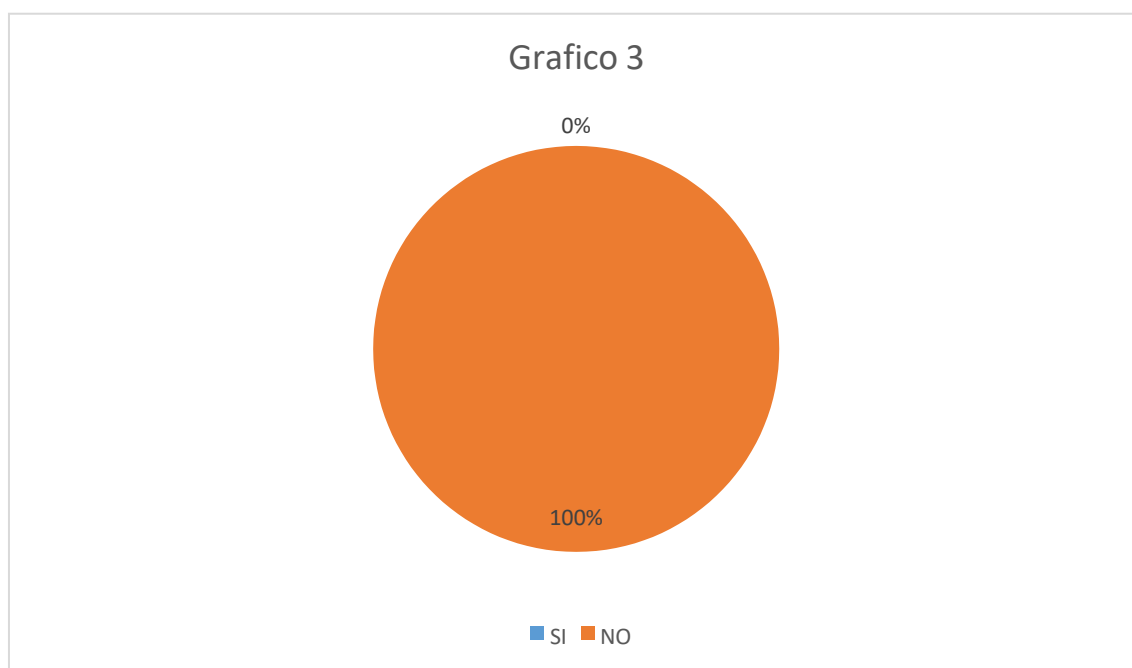
**Análisis.** – De acuerdo con las personas encuestadas, en el Ecuador predomina una estabilidad relativa, primero por el tipo de contrato al que los trabajadores se hayan suscrito, y segundo porque por más garantías e indemnizaciones el empleador puede despedir al trabajador en el momento que el desee, pero hay un porcentaje que considera que la estabilidad reforzada se aplica más a nuestra legislación por el hecho de que se paga una indemnización y así los empleadores evitan despedir a los trabajadores por no perder ese dinero.

**Pregunta tres:** ¿Considera usted que dentro del Ecuador existe la estabilidad absoluta?

**Cuadro 3**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – el 100 % de los encuestados considera que en el Ecuador no existe la estabilidad absoluta.

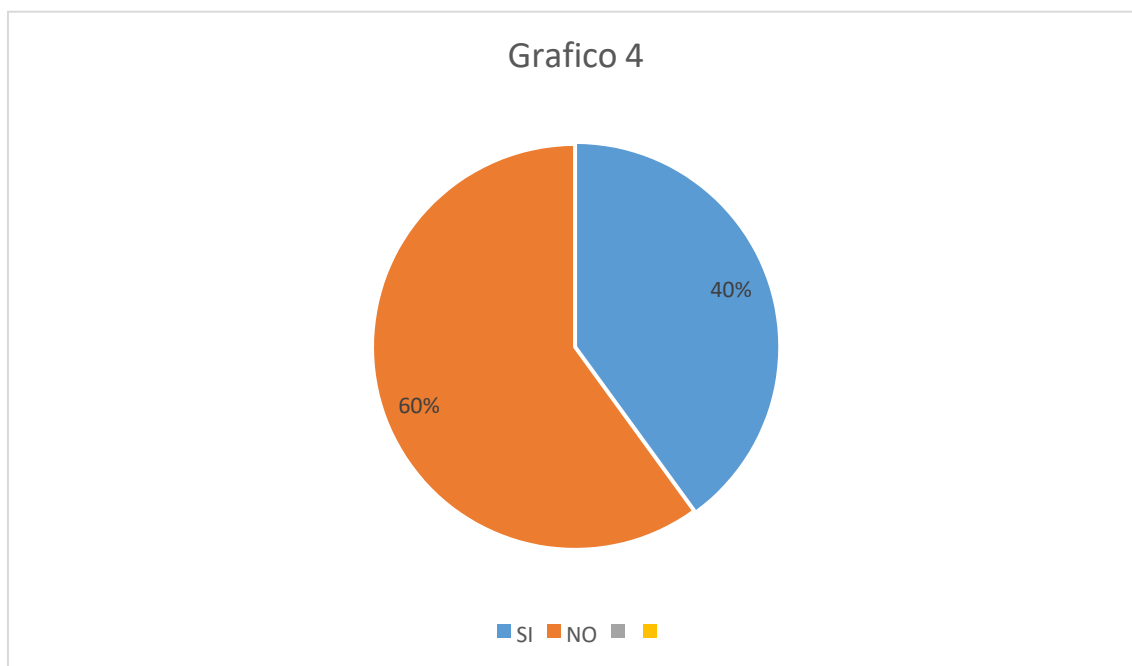
**Análisis.** – La razón que los encuestados piensan que en el Ecuador no existe una estabilidad absoluta es por el hecho de que en caso de un despido injustificado solo se paga una indemnización a los trabajadores, y aunque exista una estabilidad reforzada con las indemnizaciones, estas no impiden que se despidan a ningún trabajador.

**Pregunta cuatro: ¿Las leyes laborales garantizan la estabilidad laboral del trabajador?**

**Cuadro 4**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>
<b>NO</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** –El 60% considera que la estabilidad del trabajador dentro de un empleo no está garantizada por las leyes ecuatorianas, el otro 40% considera que si se garantiza.

**Análisis.** – Los encuestados consideran en gran medida que en Ecuador aún no existe una legislación que garantice de manera eficaz la estabilidad laboral de un trabajador dentro de una empresa, aunque consideran que ha avanzado bastante durante el paso de los años, aunque las autoridades y operadores de justicia no cumplan con sus funciones de hacer cumplir las normas estipuladas en la ley, por otro lado los demás encuestados consideran que las leyes si garantizan la estabilidad del trabajador dentro de su empleo, ya que la estabilidad depende del tipo de contrato que hayan firmado, esta no tiene que ser para siempre, sino solo hasta que se cumpla su contrato, pero de igual manera coinciden con los demás que los operadores de justicia no hacen cumplir estas leyes.

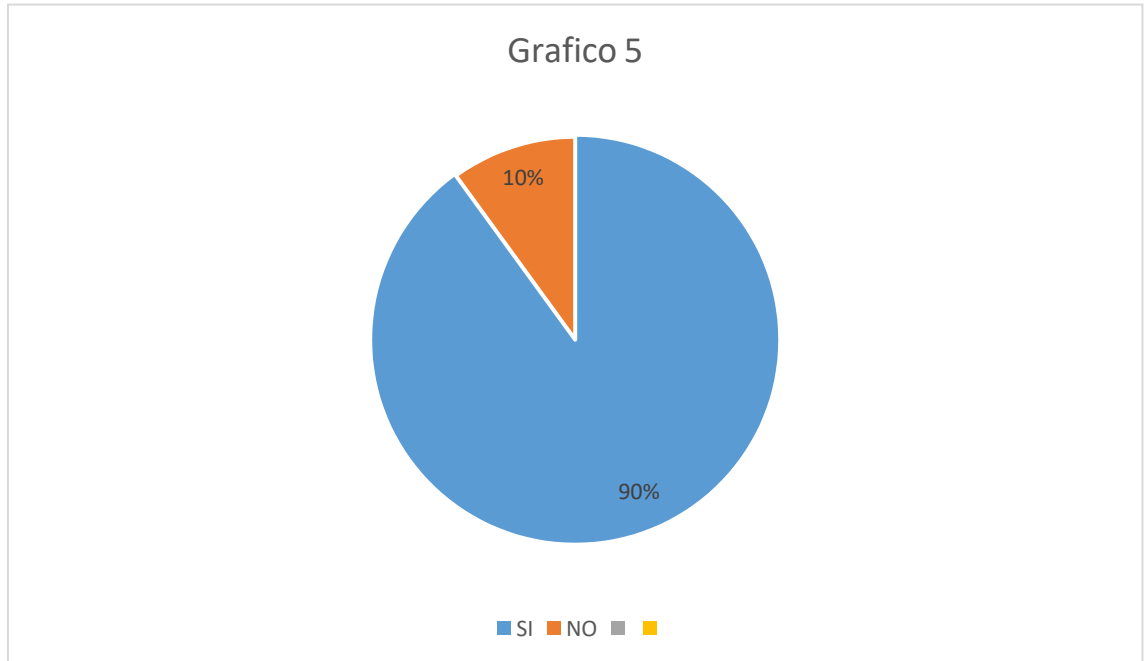
**Pregunta cinco:** ¿Cree usted que es un acto de discriminación el despido injustificado de una mujer embarazada o en periodo de lactancia o maternidad, o de un dirigente sindical?

*Cuadro 5*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-------------	------------	------------

<b>SI</b>	<b>9</b>	<b>90%</b>
<b>NO</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** –Un 90% considera que si se despide a una persona en estas condiciones o estado si se debe a un acto de discriminación, un 10% considera que no.

**Análisis.** – la mayoría de los encuestado consideran que el despedir a una persona en estado de embarazo o maternidad o a un dirigente sindical, constituye un acto de discriminación, ya sea por su estado de embarazo o maternidad que para muchos empleadores constituye un problema dentro de sus empresas, o por ser dirigente sindical el cual es el que lucha por los derechos de sus compañeros e impide que los empleadores en ocasiones exploten a los trabajadores, por otro lado otros creen que no existe discriminación ya que al estar regulado estos despidos no se dan y que si se dieran no sería por discriminación, si no por circunstancias ajenas a su condición.

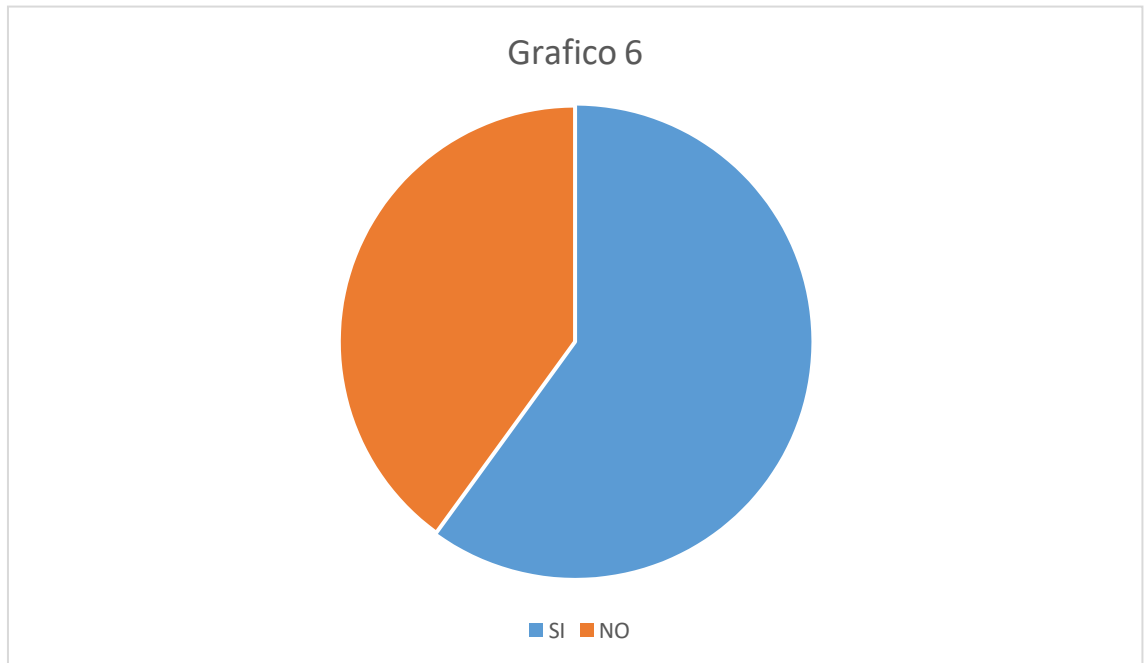
**Pregunta seis: ¿Para usted la implementación del despido ineficaz en el Ecuador constituye un avance en la legislación laboral?**

**Cuadro 6**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
--------------------	-------------------	-------------------

<b>SI</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>
<b>NO</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 60% de los encuestados consideran que la implementación del despido ineficaz ha sido un avance en el Ecuador, un 40% considera que no ha sido un avance si no una obstrucción a la justicia.

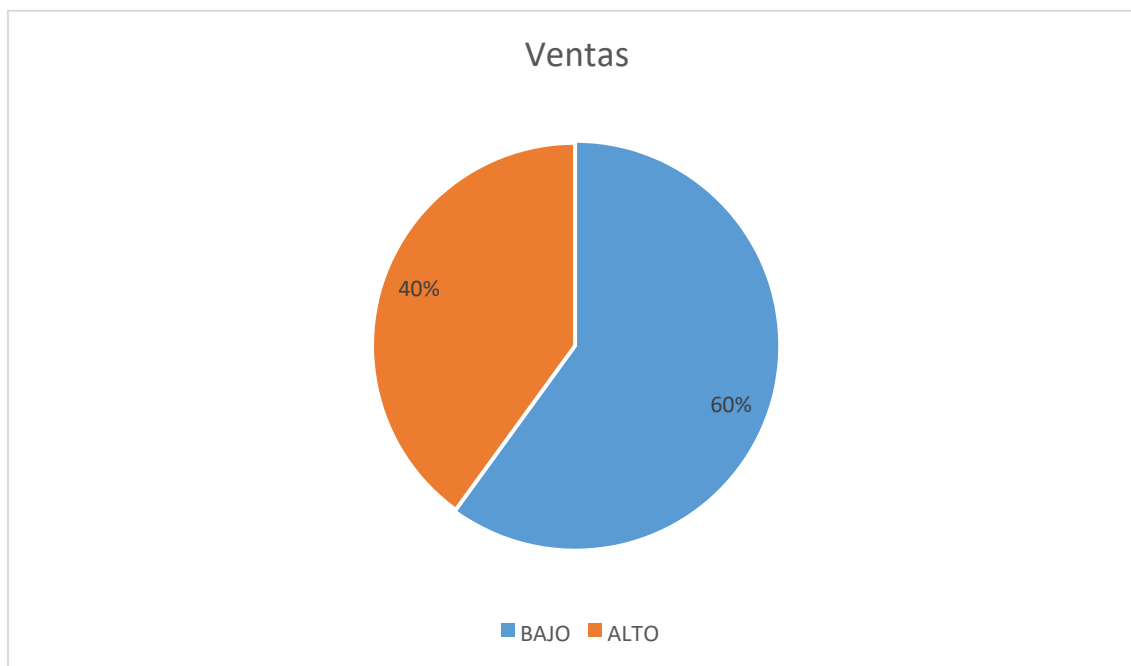
**Análisis.** – En nuestro país se han incluido muchas figuras jurídicas nuevas que ayudan y protegen a gran parte de pobladores que antes no estaban protegidos por el estado, por esta razón el despido ineficaz constituye un avance en la legislación ecuatoriana y en los derechos de las personas trabajadoras, pero como ya se ha dicho anteriormente no se cumplen estas garantías, y por eso los profesionales creen que el Ecuador no ha tenido un avance en estos temas si no un estancamiento, por sus autoridades corruptas, operadores de justicia que no hacen otra cosa que obstruir la justicia y pasar por encima de nuestra legislación.

**Pregunta siete:** ¿En su experiencia, que porcentajes de despidos se dieron antes de la implementación del despido ineficaz hacia las personas trabajadoras que hoy se les protege con esta figura jurídica?

*Cuadro 7*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	6	60%
ALTO	4	40%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – el 60% de las encuestas considera que antes de la implementación del despido ineficaz existía un menor porcentaje de despidos a comparación de la actualidad, el otro 40% considera que antes había mayor despidos por estas causas considerando que no existía esta figura jurídica que los protegiera,

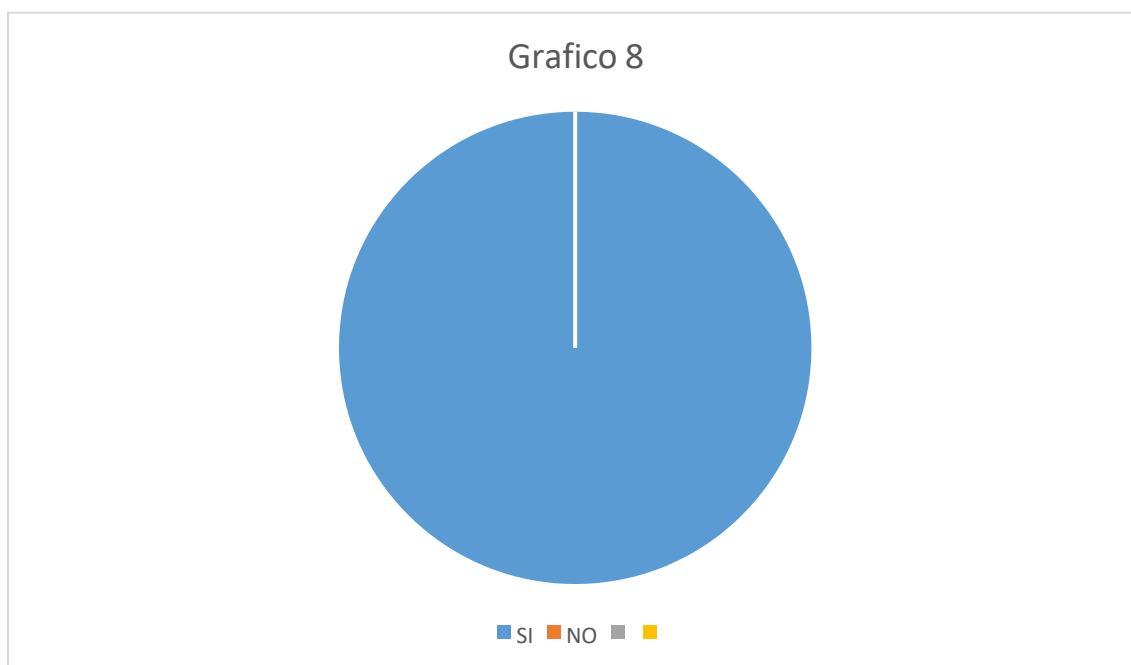
**Análisis.** – En general los encuestados consideran que antes había un menor porcentaje de estos despidos, aunque no existía esta normativa, ellos consideran que antes los jueces u operadores de justicia si cumplían con la ley y que ahora la mayoría de estos solo cumplen la normativa dependiendo si les conviene o no, por otro lado un porcentaje considera que ha existido una disminución en estos casos, ya que con la normativa no se podría ir en contra de la misma y sería contraproducente para los empleadores no cumplir con lo dispuesto.

**Pregunta ocho: ¿Considera usted que el desconocimiento de las normas laborales por parte de los trabajadores, hace que estos actúen de manera errónea al momento de verse despedidos sin ninguna justificación?**

*Cuadro 8*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – Un 100% de los encuestados considera que el desconocimiento de las normas laborales por parte de los trabajadores, hace que estos no se sepan que hacer al momento de verse despedidos por su empleador.

**Análisis.** – Aunque el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento, en ocasiones este desconocimiento hace que los pobladores en general o en este caso los trabajadores no sepan cómo actuar en caso de una injusticia hacia su persona, esto hace que en ocasiones el empleador abuse de su estado de confusión, e instigándolo a base de engaños para que cometa alguna acción que lo podrá perjudicar, siendo de esta forma la manera más fácil para deslindarse de obligaciones, por lo tanto lo que se debería hacer en

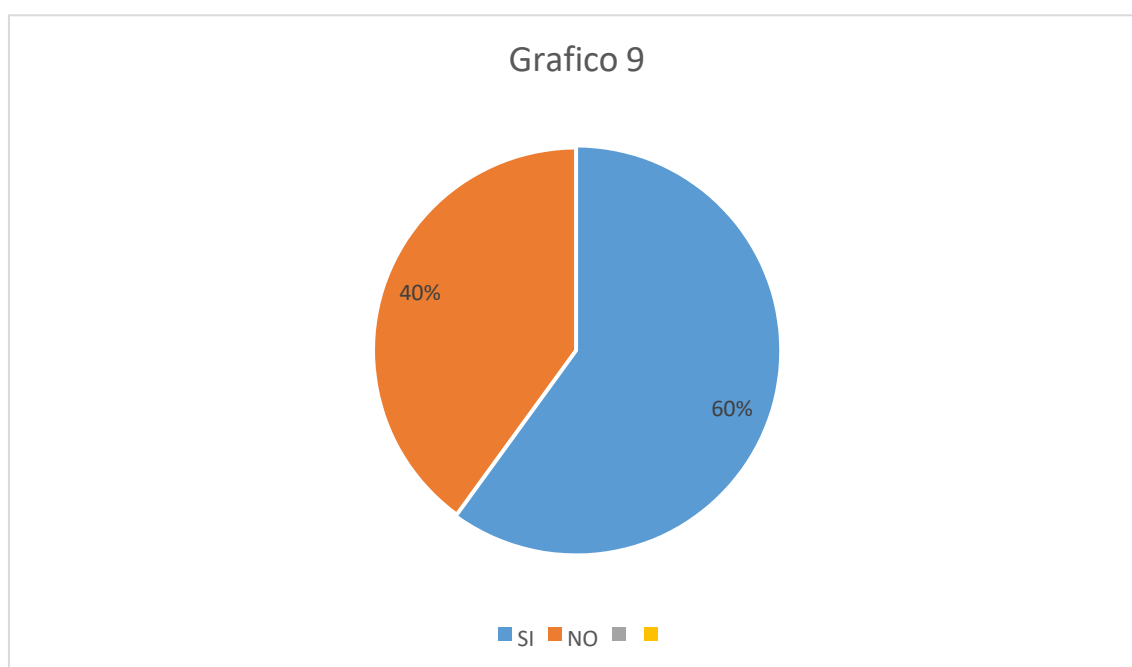
las empresas, es incitar a los trabajadores a que conozcan lo básico de la legislación laboral para evitar que se cometan estas injusticias.

**Pregunta nueve: ¿Cree usted que las remuneraciones que se otorgan por despido ineficaz son justas dada la condición económica del trabajador?**

*Cuadro 9*

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – El 60% de los encuestados considera que las remuneraciones otorgadas por despido ineficaz si son suficientes para solventar la pérdida del empleo, el otro 40% considera que son muy poco considerando lo que significa perder un empleo y en las condiciones económicas y familiares que se encuentran.

**Análisis.** – la mayoría de los encuestados consideran que las remuneración que se otorgan por despido ineficaz son justas, ya que no solo se da las que por ley corresponde a un despido injustificado, sino que además se le agrega la indemnización correspondiente a su condición, esto hace que las personas en estos casos no queden sin una protección, pero por otro lado se considera que estas indemnizaciones no compensan del todo el

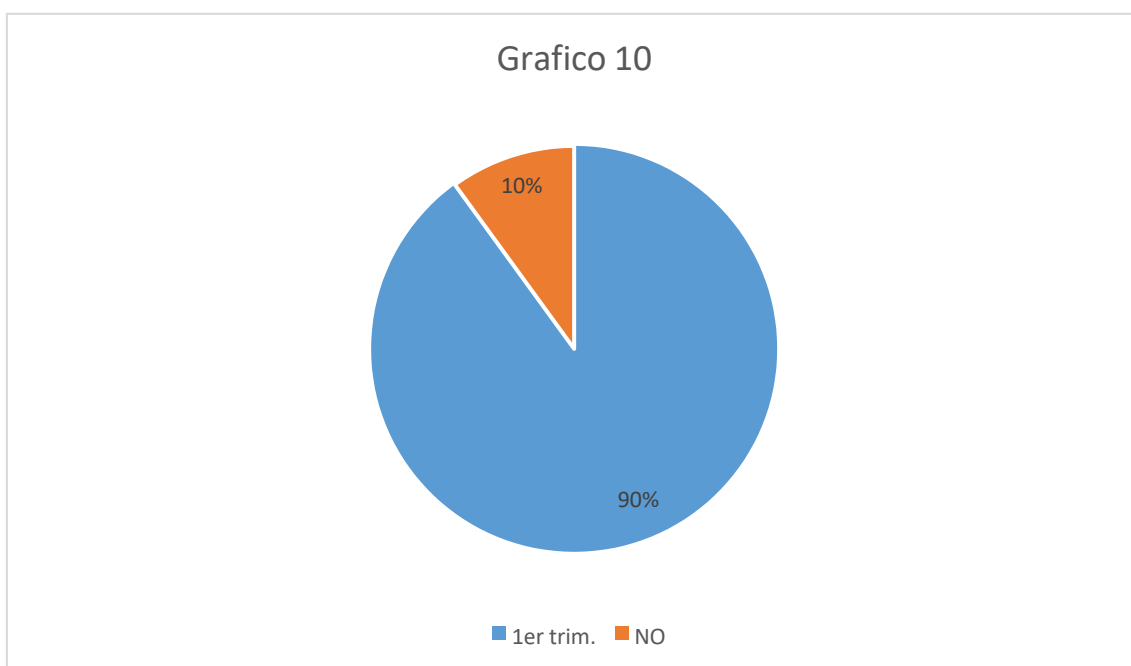
hecho de despedir a una persona de su único medio de sustento para su familia, tomando en cuenta, en el caso de una mujer embarazada los gastos excesivos que incluye el traer una vida sin tener un empleo con el cual pueda sustentar las necesidades propias y de su hijo o hija.

**Pregunta diez: ¿Considera que la figura jurídica de despido ineficaz podría ser usada de mala forma por parte de los trabajadores?**

**Cuadro 40**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

**Elaborado por:** Danny Mauricio Tamayo Ardila



**Interpretación.** – Un 90% considera que si podría ser usada da mala forma esta figura jurídica, un 10% considera que no se podría usar de mala forma dada su condición

**Análisis.** – La mayoría de los profesionales encuestados dada su experiencia considera que en ocasiones las personas que son beneficiadas con una garantía extra a la población en general, han visto como algunos trabajadores aprovechando su condición y con conocimiento de la norma actúan de mala manera y en ocasiones perjudican a sus empresas para conseguir que estas las despidan por su mal trabajo y así cobrar la

indemnización extra para sus propósitos, pero por otro lado la otra parte de los profesionales encuestados considera que no podrían aprovecharse de su condición ya que para obtener estos beneficios deben probar que pertenecen a estos grupos vulnerables.

## **4.2 Beneficiarios**

### **4.2.1 Beneficiarios Directos**

Dentro de la presente investigación los beneficiarios directos son las mujeres embarazadas en estado de gestación o maternidad, y los dirigentes sindicales, los cuales pueden tener acceso libre a esta información y conocer un poco más acerca de sus derechos y garantías en su estado o condición.

### **4.2.2 Beneficiarios Indirectos**

En este proyecto los beneficiarios indirectos son abogados en libre ejercicio, profesionales de derecho, estudiantes de la carrera de jurisprudencia y la población en general que desee conocer un poco más acerca de la legislación ecuatoriana.

## **4.3 Impacto de la investigación**

Tomando en cuenta el impacto económico y social que tiene una persona al ser despedido de su empleo, la presente investigación está dirigida a dar a conocer más a fondo lo que implica el despido ineficaz dentro de la población, y ayudar a los trabajadores implicados a conocer del mismo, también a los estudiantes de derecho que entiendan de mejor manera lo que implican la normativa laboral y de alguna manera entiendan de mejor forma su aplicación. Para poder formar a futuros profesionales que sepan interpretar y aplicar la normativa ecuatoriana.

## Conclusiones

1. El despido injustificado de las mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad y dirigentes sindicales constituye una violación a los derechos laborales y los principios de igualdad y no discriminación amparados en la Constitución, por lo que para evitar que estas garantías sean vulneradas, el estado ecuatoriano se vio en la necesidad de implementar una nueva figura jurídica a la normativa laboral ecuatoriana, la cual es el despido ineficaz, dándoles una protección extra a estos grupos de la población, pero aunque estos derechos sean reconocidos por la Constitución y el Código de Trabajo, en el Ecuador en muchas ocasiones no se cumplen, dado que los Jueces y la Función Judicial solo cumplen con lo que dice la normativa a conveniencia de unos pocos, y dejando en indefensión a la ciudadanía en general.
2. Para que se considere justo el despido de un trabajador, las causas del despido deben estar contempladas en el marco legal del Código de Trabajo, como son el ocasionar daños intencionalmente, conducta inmoral o violenta, no respetar las medidas de seguridad, entre otras, pero cuando un empleador despide a un trabajador sin causa justificada este despido se convierte en injustificado, teniendo en cuenta que el despido pudo ser por muchos motivos, en el caso del despido ineficaz este despido puede ser por el estado o condición del trabajador, en caso de la mujer embarazada en estado de gestación o maternidad el despido se puede dar por su condición ya que el empleador ve a la mujer en esta condición como un problema dentro de su empresa que debe ser suprimido, de igual manera en el caso de un dirigente sindical ya que este es el encargado de defender a sus compañeros de las injusticias que se cometan, convirtiéndose en un problema para el empleador, siendo esta una forma de discriminación hacia estos trabajadores.
3. La acción probatoria dentro del despido ineficaz es de suma importancia, ya que gracias a esta el trabajador afectado tendrá que dar a conocer su estado o condición dentro del proceso, y se constatará que el despido fue arbitrario e injustificado, dando las garantías correspondientes al trabajador y aplicando la normativa del Ecuador.

## **Recomendaciones**

1. La realización de programas de capacitación sobre la normativa laboral, por parte de los organismos privados y estatales, tanto a trabajadores y empleadores, esto ayudará a que los trabajadores conozcan más acerca de sus derechos y obligaciones dentro de su lugar de trabajo y no podrán ser objeto de injusticias, ni de abusos por parte de este y al empleador, para que conozca a fondo cuáles son sus obligaciones, y las repercusiones en caso de incumplir con la ley.
2. Aunque la figura legal de acción de despido ineficaz sea considerada un avance en materia constitucional y en el ámbito laboral, su mala aplicación en la práctica jurídica, conlleva a la vulneración de los derechos de los trabajadores afectados que se acogen a ella, por lo cual, la presente investigación tiene como interés recomendar que para una correcta aplicación de esta figura se desarrollen acciones que ayuden a garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
3. El estado ecuatoriano debe seguir implementando medidas que tengan como objetivo la protección contra la discriminación de los grupos sociales que se encuentren en vulnerabilidad o situaciones diferentes a las comunes, para consagrar una verdadera igualdad entre toda la población, independientemente de su sexo, edad, su condición social, su estado de salud, etc., que vayan de la mano con la Constitución y que se respete los derechos que por tantos años se han logrado conseguir.

## BIBLIOGRAFÍA

Antonio Truyol, 1. (13 de 07 de 2023). *Enciclopedia-juridica.com*. Obtenido de Enciclopedia-juridica.com: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derechos-humanos-o-del-hombre/derechos-humanos-o-del-hombre.htm>

Armando, R. (28 de 02 de 2003). "Fuero de Maternidad Garantía a la Estabilidad Laboral", *Revista de Derecho de Derecho Universidad del Norte*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Arotingo Cushcagua, R. (2022). DESPIDO INEFICAZ A LA MUJER EMBARAZADA: UN ANÁLISIS DESDE EL. En R. Arotingo Cushcagua, *DESPIDO INEFICAZ A LA MUJER EMBARAZADA: UN ANÁLISIS DESDE EL*. OTAVALO-ECUADOR.

Asamblea Nacional, L. O. (2019). *Suplemento No. 517 el 26 de junio de 2019*. Quito: Registro Oficial .

Avila Santamaría, R. (2012). Evolucion de los derechos fundamentales en el cosntitucionalismo ecuatoriano. *El Congreso Ecuatoriano de Historia 2012*. Mosntecristi, Manabi .

Bonifaz, J. (2020). *La estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en el sector público y el derecho a la igualdad*. Ambato: EXAMEN COMPLEXIVO.

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del dercho al trabajo. En G. Boza Pro, *Surgimiento, evolución y consolidación del dercho al trabajo* (págs. 13-26).

Cabanellas, G. (1730-1979). *Diccionario enciclopedico de derecho usual*. Buenos Aires: Heliastra.

- Cabanellas, G. (2002). Diccionario Juridico Elemental. En G. Cabanellas, *Diccionario Juridico Elemental*. Heliasta.
- Catro Orbe, R. (15 de septiembre de 2019). Sobre la carga de la prueba en el despido intempestivo. (S. Caguana, Entrevistador)
- Chavez de Barrera, N. (1990). *Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales*. Quito: Universitaria.
- Clase, L. (17 de 08 de 2011). *Órgano Informativo del Pueblo Trabajador*. Obtenido de LA INAMOVILIDAD LABORAL.: <https://laclasetrabajadora.wordpress.com/2011/08/05/la-inamovilidad-laboral/>
- COGEP, A. N. (2023). *CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS*. Quito: EL PLENO DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.
- COIP, A. N. (2014). *Codigo Organico Integral Penal*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- Constitucion, d. l. (6 de JUNIO de 1986). Constitucion de la republica de peru. *LEY 24514*. LIMA, Peru.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, C. R. (1978). Pacto de San José. *DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS* , Artículo 24.
- Cornaglia, E. (2004). La propiedad del cargo, el acto discriminatorio que priva de ella y su nulificación. *Dirario La Ley*.
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-016/98 (Corte Constitucional 01 de 02 de 1995).
- Couture, E. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil* . BUENOS AIRES: DEPALMA.

De la Cueva, M. (1978). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. MEXICO.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua. (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*.

Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/despido>

Ecuador, A. N. (2008). *Constitucion de La Republica*. Quito.

Ecuador, A. N. (2023). *Codigo Del Trabajo* . Quito.

Hepple, B. (2001). Igualdad, Representacion y PAartición para un trabajo decente.

*Revista Internacional del Trabajo*, 5-20.

Horacio, d. l. (1976). *Principios Juridicos del Derecho a la Estabilidad*. Buenos Aires:

Fidenter, Alberti.

Jaramillo, J. P. (04 de 10 de 2017). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana.

*Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. (2014). LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. En P. D. REPUBLICA, *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES*. QUITO.

LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR, 1. (2015). *PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. QUITO: Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr.-2015.

M.CUEVA. (1980). GARANTIAS A MUJER EN ESTADO DE GESTACION. En M. CUEVA, *EL NUEVO DERECHO AL TRABAJO*. Porrúa S.A.

- Machado-López, L. C.-F.-D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. *Enfoque legal, constitucional y convencional. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 14-24.
- Marín, F. (diciembre de 2015). La estabilidad Laboral: aspectos y procedimientos en la Lottt. . *Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta*.
- Martínez & Peña, .. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, Machala, Ecuador* .
- Morgano, E. (1984). Bases para una Ley General de Trabajo. *Bases para una Ley General de Trabajo*. Lima, Peru: Instituto de estudios de trabajo(IET) PI Centro Interamericano de Administracion del Trabajo(CIAT) y la oficina Internacional del Trabajo(OIT).
- ONU, A. G. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 217(A).
- Organización Internacional del Trabajo, C. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*. Ginebra: OIT.
- Pedrero, A. (25 de 04 de 2013). *Anibal Pedrero Blog*. Obtenido de Concepto de Ineficacia e Invalidez: <https://anibalpedrero.wordpress.com/2013/04/25/conceptos-de-ineficacia-e-invalidez/>
- Quezada Guzmán, J. (2016). EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACION ECUATORIANA. Cuenca, Ecuador.
- Quezada, J. (2016). *EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACION ECUATORIANA*. Cuenca : Universidad de Cuenca.

TRABAJO(OIT), O. I. (1985). *Convenio No.158 sobre la terminacion de la relacion de trabajo.*

Trabajo(OIT), O. I. (s.f.). Un vistazo a la OIT. *Un vistazo a la OIT.* Departamento de Comunicación y de Información.

Trujillo, J. C. (1986). *derecho al trabajo.* quito: Pontificia Universidad Catolica del Ecuador .

Trujillo, J. C. (2008). Derecho del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador.

Venezuela, L. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.* Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

Zúñiga A, F. (2011). Teorías de la justicia distributiva: una fundamentación moral del derecho a la protección de la salud. *Convergencia Revista de.*

## ANEXOS

### *Anexo 1*

#### Encuesta N° 1

**Pregunta uno: ¿Conoce usted la normativa laboral del Ecuador?**

SI  NO

**Pregunta dos: ¿Considera usted que las leyes laborales ecuatorianas protegen los derechos de las madres embarazadas o en periodo de maternidad o lactancia?**

SI  NO

**Pregunta tres: ¿Considera usted que ser despedida de manera intempestiva de su trabajo en estado de gestación o maternidad, se debe a un acto discriminatorio por parte del empleador?**

SI  NO

**Pregunta cuatro: ¿Su empleador puede despedirla intempestivamente si se encuentra en estado de embarazo o maternidad?**

SI  NO

**Pregunta cinco: ¿ha escuchado alguna vez acerca del despido ineficaz?**

SI  NO

**Pregunta seis: ¿Dado el tiempo para poder demandar por despido ineficaz, el cual es 30 días, considera usted que se debería ampliar este plazo?**

SI  NO

*Anexo 2*

**Encuesta N° 2**

**Pregunta uno: ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre la normativa laboral del Ecuador?**

ALTO  MEDIO  BAJO

**Pregunta dos: ¿Considera usted que ser despedido intempestivamente se debe a represarías por parte de su empleador, por el hecho de ser dirigente sindical?**

SI  NO

**Pregunta tres: ¿En su experiencia cree que en el Ecuador se ha respetado las garantías y derechos de los trabajadores sindicalistas?**

SI  NO

**Pregunta cuatro: ¿Conoce usted el término de despido ineficaz?**

SI  NO

**Pregunta cinco: ¿Dado el tiempo para poder demandar por despido ineficaz, el cual es 30 días, considera usted que se debería ampliar este plazo?**

SI  NO

**Pregunta seis: ¿Con la implementación del despido ineficaz en el Ecuador, cree que han disminuido o aumentado los casos de despido por estas causas?**

AUMENTO  DISMINUCIÓN

*Anexo 3*

**Encuesta N° 3**

**Pregunta uno: ¿Considera que en el Ecuador se protege y garantiza los derechos de los grupos vulnerables como lo dicta la Constitución?**

SI  NO

**Pregunta dos: ¿De acuerdo a la normativa laboral ecuatoriana que estabilidad considera que predomina en el estado?**

RELATIVA  ABSOLUTA  REFORZADA

**Pregunta tres: ¿Considera usted que dentro del Ecuador existe la estabilidad absoluta?**

SI  NO

**Pregunta cuatro: ¿Las leyes laborales garantizan la estabilidad laboral del trabajador?**

SI  NO

**Pregunta cinco: ¿Cree usted que es un acto de discriminación el despido injustificado de una mujer embarazada o en periodo de lactancia o maternidad, o de un dirigente sindical?**

SI  NO

**Pregunta seis: ¿Para usted la implementación del despido ineficaz en el Ecuador constituye un avance en la legislación laboral?**

SI  NO

**Pregunta siete: ¿En su experiencia, que porcentajes de despidos se dieron antes de la implementación del despido ineficaz hacia las personas trabajadoras que hoy se les protege con esta figura jurídica?**

ALTO  BAJO

**Pregunta ocho: ¿Considera usted que el desconocimiento de las normas laborales por parte de los trabajadores, hace que estos actúen de manera errónea al momento de verse despedidos sin ninguna justificación?**

SI  NO

**Pregunta nueve: ¿Cree usted que las remuneraciones que se otorgan por despido ineficaz son justas dada la condición económica del trabajador?**

SI  NO

**Pregunta diez: ¿Considera que la figura jurídica de despido ineficaz podría ser usada de mala forma por parte de los trabajadores?**

SI  NO

*Anexo 4*



Anexo 5



*Anexo 6*



*Anexo 7*

