



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



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

Trabajo de integración Curricular previo a la obtención del título de
Abogada.

TÍTULO

**"El juicio por despido ineficaz como mecanismo para garantizar
el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en situación de
vulnerabilidad"**

AUTORA

María José Mozo Tierras

CARRERA

DERECHO (REDISEÑO)

TUTOR

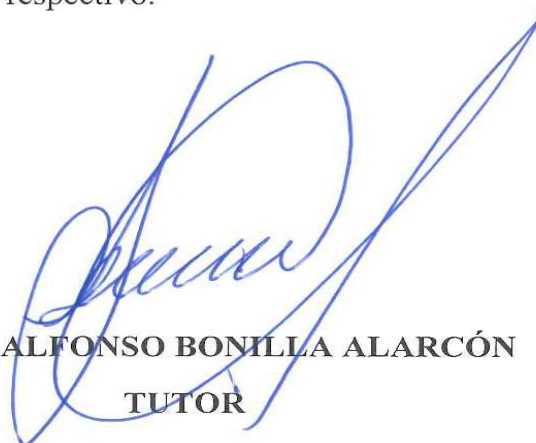
Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA – ECUADOR

2024

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN** En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular como modalidad de titulación contempla legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, Certifico: que la señorita **MARIA JOSE MOZO TIERRAS**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la carrera de Derecho ha cumplido los lineamientos en lo que concierne al Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada, cuyo tema es: **“EL JUICIO POR DESPIDO INEFICAZ COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD”**. Habiendo trabajado simultáneamente en el desarrollo del mismo con la investigadora comprobando que el trabajo elaborado es de autoría de la tutoriada, se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.



Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN
TUTOR


III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **MARIA JOSE MOZO TIERRAS**, portadora de la cédula de ciudadanía No: 0202542270, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento DECLARO de forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Proyecto de Investigación con el tema: "**EL JUICIO POR DESPIDO INEFICAZ COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD**". Ha sido desarrollado por mi persona con la dirección de mi tutor **Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, portador de la cédula de ciudadanía No: 0250298619, siendo un trabajo autentico de mi autoría dejando a salvo los criterios de terceras personas que fueron citados de la mejor manera con bibliografía.

Guaranda, 16 de abril del 2024.


MARIA JOSE MOZO TIERRAS
C.C. 0202542270



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

No. ESCRITURA	20240201003P00925
---------------	-------------------



**DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:**

MARIA JOSE MOZO TIERRAS

CUANTIA: INDETERMINADA

FACTURA: 001-002-000012849

DI: 2-COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día dieciséis de abril de dos mil veinticuatro, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señora **MARIA JOSE MOZO TIERRAS**, divorciada, domiciliada en la calle Olmedo y Los Lirios de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, con celular número 0968190084, correo electrónico majito15_mt@hotmail.com. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presentan su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente Proyecto de Investigación con el tema “EL JUICIO POR DESPIDO INEFICAZ COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD”, previa la obtención del título de Abogada, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy fe.

MARIA JOSE MOZO TIERRAS
C.C.0202542270



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL.docx

AUTOR

MARÍA JOSÉ MOZO TIERRAS

RECuento DE PALABRAS

18198 Words

RECuento DE CARACTERES

96037 Characters

RECuento DE PÁGINAS

64 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

244.3KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 19, 2024 3:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 19, 2024 3:03 PM GMT-5

● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 25 palabras)



DERECHOS DE AUTOR

Yo; María José Mozo Tierras, portador de la Cédula de Identidad No 0202542270, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"El juicio por despido ineficaz como mecanismo para garantizar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en situación de vulnerabilidad"** 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.


María José Mozo Tierras
Autora

V. DEDICATORIA

A ustedes, dedico mi carrera universitaria por ser el pilar fundamental para poder finalizar mi objetivo de ser Abogada, con responsabilidad, humildad y compromiso.

Gracias mamá, gracias por toda tu paciencia, amor y ejemplo de perseverancia, gracias por nunca soltar mi mano a pesar de todo lo que ha sido mi vida. Gracias a ti, hoy puedo culminar una etapa importante, porque tu compañía en mis momentos oscuros, fueron vitales, para lograr una meta fundamental y con tus consejos estoy segura, ser, una excelente profesional. Gracias Lupita Tierras.

A ti, mi hijito precioso, mi Nicolás que sin duda fuiste, eres y serás la gran inspiración de mi vida, como el llegar a ser una gran Abogada, porque, desde tu mirada angelical, se lo orgulloso que estás por mamá, que sin duda fue mi motivación.

A mis hermanas Johana, Amanda, sobrinos Naomi, Alejandra, Paula, Jesús y cuñados Edwin y Álvaro, que con sus consejos y experiencia de vida me ayudaron a forjar mi carrera sin tener miedo alguno y brindarme esa seguridad de poder lograrlo.

A mis amigos Luis Enrique y Luis Fernando, por coincidir, y ser aquel apoyo incondicional, gracias por ser ese empujón del día a día en esta maravillosa carrera.

VI. AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a Dios, por ser quien iluminó e ilumina mi día a día, por llenarme de sabiduría y ser mi destello de luz, paciencia y confianza que de tal manera he logrado culminar mi objetivo.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, por permitirme adquirir cada uno de los conocimientos, habilidades y destrezas para mi vida profesional. Gracias por brindarme cuatro maravillosos años de anécdotas y experiencias.

A mi tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla por ser el excelente catedrático y sobre todo amigo, amigo que como estudiantes nos brinda la seguridad, para llegar a Ser, y ser escuchados, siendo fundamental aquel apoyo, para alcanzar el tan anhelado sueño de lograr nuestras metas.

VII. ÍNDICE

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	II
IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND	III
V. DEDICATORIA	IV
VI. AGRADECIMIENTO.....	VI
VII. ÍNDICE	VII
VIII. ÍNDICE DE FIGURAS	X
IX. ÍNDICE DE TABLAS	XI
Capítulo I: Problema.....	1
1. Título	1
1.1 Resumen - Abstract.....	1
1.2 Introducción	4
1.3 Planteamiento del Problema	6
1.4 Formulación del Problema.....	7
1.5 Hipótesis (Supuesto).....	7
1.5 Variables	7
1.6.1 Variable Independiente.....	7
1.6.2 Variable Dependiente	7
1.6 Objetivos	8
1.7.1 Objetivo General.....	8
1.7.2 Objetivos Específicos	8
1.7 Justificación	9
Capítulo II – Marco Teórico.....	10
2. Marco Teórico	10
A. Conceptualizaciones	10
El Trabajo	10
Contratos de Trabajo	11
Objeto del Contrato	12
Elementos esenciales del contrato de trabajo	12
Los Contratos de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana	13
Clasificación de los contratos de trabajo	14
Personas en situación de vulnerabilidad de acuerdo a la Constitución:	16
La vulnerabilidad.....	16
Personas a las que se consideran vulnerables.....	17

Mujeres Embarazadas.....	17
Dirigentes Sindicales	20
Personas con Discapacidad.....	21
Las personas de la tercera edad	22
Personas con orientación sexual distinta	22
2.1 Marco Histórico	24
Teoría de la Relación Laboral	24
Principio de continuidad o estabilidad laboral	25
Las causas para terminar el contrato de trabajo del art 169 del Código de Trabajo...	27
El visto bueno presentado por el empleador.....	29
El visto bueno presentado por el trabajador	32
2.2 Marco Legal.....	35
Constitución de la República del Ecuador.....	35
Derechos y garantías de las personas en situación de vulnerabilidad	35
Derecho al Trabajo	35
Políticas públicas de las personas en situación de vulnerabilidad.....	35
Derecho a una remuneración justa.....	36
Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.....	37
Despido Ineficaz	37
Características del despido ineficaz.....	38
Dirigente Sindical	38
Código del Trabajo	39
La ineficacia del despido	39
Código Orgánico General de Procesos	40
La acción del Despido Ineficaz y el Procedimiento Sumario (COGEP).....	40
Agenda de Igualdad.....	43
La aplicación de la Agenda de Igualdad.....	44
Capítulo III – Metodología.....	45
3. Método de la Investigación.....	45
3.1 Tipo de investigación.....	45
3.2 Técnicas de instrumentos de investigación.....	46
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	46
3.4 Población y muestra.....	46
3.5 Localización geográfica del Estudio.....	46
3.6 Análisis de Datos	47

Capítulo IV – Resultados y Discusión.....	48
4.1 Resultados.....	48
4.2 Discusión	58
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones	60
5.1 Conclusiones	60
5.2 Recomendaciones	61
Bibliografía.....	62
Bibliografía.....	62
Anexos	64

VIII. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	48
Figura 2.....	49
Figura 3.....	50
Figura 4.....	51
Figura 5.....	52
Figura 6.....	53
Figura 7.....	54
Figura 8.....	55
Figura 9.....	56
Figura 10.....	57

IX. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	48
Tabla 2.	49
Tabla 3.	50
Tabla 4.	51
Tabla 5.	52
Tabla 6.	53
Tabla 7.	54
Tabla 8.	55
Tabla 9.	56
Tabla 10.	57

Capítulo I: Problema

1. Título

"EL JUICIO POR DESPIDO INEFICAZ COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD"

1.1 Resumen - Abstract

Resumen

“La Constitución de la República del Ecuador al garantizar el trabajo como un derecho establece que es *“un derecho y un deber social y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía”* (2008), por lo tanto uno de los principios fundamentales en el ámbito laboral es el principio de continuidad o estabilidad laboral que le garantiza al trabajador su permanencia laboral hasta su jubilación o hasta cuando sea cesado en sus funciones por una de las causas legales previstas en art 169 del Código de Trabajo.

La Constitución garantiza y protege los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, las personas que inicialmente estaban amparadas por el Código de Trabajo eran únicamente las mujeres trabajadoras en situación de embarazo, posteriormente se garantizó a las personas con discapacidad, a partir del año 2015 con la emisión de la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”.

Donde se crea la figura jurídica del despido ineficaz para proteger a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, ampliando esta protección ya no solo a las mujeres en situación de embarazo, sino también a dirigentes sindicales, a personas con discapacidad, a los adultos mayores e inclusive a las personas con orientación sexual diversa, para protegerles de un posible despido por una cuestión de discriminación.

Esta investigación surge con la finalidad de realizar un análisis del despido ineficaz como una figura jurídica introducida en la legislación laboral ecuatoriana, como un mecanismo para garantizar el derecho de estabilidad laboral del trabajador en situación de vulnerabilidad, que finalmente se ha constituido en el trabajador más proclive a ser desvinculado de una empresa o institución sin causa o justificación aparente.

Para el desarrollo de la presente investigación utilizare un tipo de investigación mixta, es decir utilizare y aplicare el método cualitativo y cuantitativo, siendo el nivel de la investigación aplicarse el de tipo descriptivo, haciendo uso de la encuesta como técnica de investigación la cual la aplicare a la población más idónea indicada como muestra en el presente trabajo.

Respecto a los resultados esperados se pretende constatar que el juicio por despido ineficaz ha venido a garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, ya que precisamente es este grupo de trabajadores quienes han sido afectados en procesos de desvinculación.

Palabras claves: Despido Ineficaz, Estabilidad Laboral, Situación de Vulnerabilidad.

Abstract

“The Constitution of the Republic of Ecuador, by guaranteeing work as a right, establishes that it is “a right and a social duty and an economic right, a source of personal fulfillment and the basis of the economy” (2008), therefore one of the principles Fundamental in the workplace is the principle of continuity or job stability that guarantees the worker his job permanence until his retirement or until he is terminated from his duties for one of the legal causes provided for in art 169 of the Labor Code.

The Constitution guarantees and protects the rights of people in vulnerable situations; the people who were initially protected by the Labor Code were only pregnant working women; later it was guaranteed to people with disabilities, starting in 2015. with the issuance of the “Organic Law for Labor Justice and Recognition of Work at Home”.

Where the legal figure of ineffective dismissal is created to protect workers in vulnerable situations, expanding this protection not only to women in vulnerable situations. of pregnancy, but also to union leaders, people with disabilities, older adults and even people with diverse sexual orientation, to protect them from possible dismissal due to discrimination.

This research arises with the purpose of carrying out an analysis of ineffective dismissal as a legal figure introduced in Ecuadorian labor legislation, as a mechanism to guarantee the right to job stability of the worker in a vulnerable situation, who has

finally become the most vulnerable worker. prone to being separated from a company or institution without apparent cause or justification.

For the development of this research, I will use a type of mixed research, that is, I will use and apply the qualitative and quantitative method, the level of the research being the descriptive type, using the survey as a research technique which I will apply. to the most suitable population indicated as a sample in this work.

Regarding the expected results, it is intended to verify that the trial for ineffective dismissal has come to guarantee the job stability of workers in vulnerable situations, since it is precisely this group of workers who have been affected in separation processes.

Keywords: Ineffective Dismissal, Job Stability, Vulnerability Situation.

1.2 Introducción

Desde la entrada en vigencia del actual Código de Trabajo en el año de 2005 se estableció el contrato de trabajo como mecanismo de legalizar la relación laboral, estableciendo en la norma jurídica una variabilidad de modalidades de contratos laborales, entre los cuales están contemplados dentro de la clasificación de los contratos del artículo 11 del Código de Trabajo.

El afán del legislador al regular la relación laboral fue precisamente de dotarle al trabajador de una garantía de estabilidad o permanencia en el trabajo, hasta cuando se jubile de manera voluntaria o hasta cuando se termine la relación de trabajo por una de las causales previstas en el Código de Trabajo, estableciendo inclusive lo que la doctrina jurídica dio en llamar el despido legal cuando se termina el contrato de trabajo mediante un trámite de visto bueno es decir con la resolución del inspector de trabajo aceptando una de las causales de los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

Otra forma legal de terminar la relación laboral contenida en el Código de Trabajo es “*el desahucio, la renuncia, la muerte o incapacidad permanente del trabajador, la extinción de la persona jurídica empleadora, el caso fortuito o fuerza mayor*” (2005), y las causas legalmente previstas en el contrato laboral.

La ley laboral se preocupó en garantizar la estabilidad en el trabajo y sancionó con el pago de una indemnización cuando se produjera un despido intempestivo y así lo establece el Código de Trabajo en el artículo 188 al regular los valores indemnizatorios que está obligado a cubrir el empleador cuando termina unilateralmente la relación laboral.

Así planteada la disposición legal, todos los trabajadores estaban cubiertos por las indemnizaciones previstas en el artículo 188 del Código de Trabajo, a excepción de las madres trabajadoras a quienes se les despedía por situación de embarazo se les debía pagar una indemnización especial y adicional al igual que a los dirigentes sindicales, pero el Código de trabajo no protegía ni a los adultos mayores, ni a las personas con discapacidad, ni a las personas con orientación sexual diferente, que son personas trabajadoras también que están dentro de los grupos de vulnerabilidad y que se convierten en presa fácil de despidos o desvinculaciones de las instituciones.

Guardando relación con la norma constitucional al establecer que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia en abril del año 2015 al emitirse la ley de justicia laboral se crea la figura del despido ineficaz como mecanismo para proteger la estabilidad laboral de las personas en situación de vulnerabilidad como son mujeres trabajadoras en condición de embarazo, dirigentes sindicales, personas con discapacidad, adultos mayores y personas con orientación sexual diversa.

Esta figura jurídica del despido ineficaz vigente en nuestra legislación permite que un trabajador en situación de vulnerabilidad y que ha sido afectado con la terminación de su relación laboral sin causa legal alguna y por voluntad unilateral del empleador acuda en el plazo de 30 días ante la unidad judicial respectiva solicitando al juez se declare la ineficacia del despido y por ende el inmediato reintegro a sus actividades laborales.

De no cumplir el empleador con la orden judicial de reintegro debe cubrir el pago de todas las “indemnizaciones por despido intempestivo” más el 10% de recargo y a más de ello el trabajador afectado puede iniciar la acción penal en contra del empleador por el incumplimiento de orden legítima de autoridad competente.

Actualmente nuestra legislación laboral ecuatoriana regula tanto el despido intempestivo de trabajo como también el despido ineficaz inclusive el Código Orgánico General de Procesos establece un proceso mucho más corto en el trámite del despido ineficaz reduciendo los términos para proteger precisamente al trabajador en situación de vulnerabilidad, afectado en su derecho constitucional al trabajo.

1.3 Planteamiento del Problema

La problemática planteada como objeto de estudio radica precisamente en investigar la eficacia jurídica de la protección a la estabilidad laboral en la correcta aplicación de la “figura jurídica del despido ineficaz”, figura jurídica que persigue el reintegro del trabajador a sus labores habituales, y una vez que ha sido declarado la ineficacia del despido, corrigiendo de alguna manera lo que estaba regulado por el despido intempestivo.

En todos los casos establece el pago de una indemnización y solamente considerando rubros especiales de indemnización en favor de las mujeres trabajadoras en situación de embarazo y de dirigentes sindicales, dejando desprotegidos al resto de trabajadores en situación de vulnerabilidad siendo estos los adultos mayores, personas con discapacidad entre otros.

La vulneración de los derechos constitucionales de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, frente al juicio de despido ineficaz que protege los derechos del trabajador.

Uno de los principios generales del derecho laboral es el principio de estabilidad laboral, principio según el cual cada trabajador que consigue una oportunidad laboral debe desempeñarla hasta cuando se jubila, hasta cuando se termina por una causa legal o hasta cuando el trabajador voluntariamente renuncia para optar por una nueva oportunidad laboral.

En las relaciones laborales actuales las personas en situación de vulnerabilidad en ocasiones están expuestas a decisiones por parte de sus empleadores que muchas veces les impiden continuar laborando con normalidad, ya que precisamente esa condición de vulnerabilidad se convierte en un limitante para seguir gozando de estabilidad laboral.

1.4 Formulación del Problema

Con el antecedente antes mencionado el problema lo formulo en la siguiente manera:

¿La acción por despido ineficaz realmente protege la estabilidad laboral de las personas en situación de vulnerabilidad?

1.5 Hipótesis (Supuesto)

Supuesto

¿Los trabajadores en situación de vulnerabilidad ven garantizada su estabilidad laboral en el trabajo con la figura del despido ineficaz?

1.5 Variables

1.6.1 Variable Independiente

Los trabajadores en situación de vulnerabilidad

1.6.2 Variable Dependiente

Se garantiza su estabilidad laboral en el trabajo con la figura del despido ineficaz

1.6 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

- Identificar la eficacia de la institución jurídica del despido ineficaz para proteger derechos laborales de personas en situación de vulnerabilidad.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son las causas que ocasionan el despido ineficaz.
- Determinar qué derechos se vulneran con el despido ineficaz en las personas con vulnerabilidad.
- Investigar doctrinariamente el tema del despido ineficaz en la legislación ecuatoriana.

1.7 Justificación

El interés de la presente la investigación a realizarse sobre el juicio por despido ineficaz radica en la necesidad de reconocer al despido ineficaz como mecanismo para garantizar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Constituye un tema relevante ya que se encuentra inmerso no solo en el ámbito del derecho de trabajo reconocido en nuestra constitución y en la legislación ecuatoriana, sino que también está relacionado a temas de “protección de derechos humanos reconocidos en instrumentos internaciones” avalados por el Ecuador.

La importancia de este estudio se enfoca en la prestación en favor del trabajador al estar dotado de su remuneración y sobre todo de su estabilidad laboral en el trabajo, pues el objetivo de todo individuo que conforma la población económicamente activa en el Ecuador es conseguir un trabajo y permanecer estable en el mismo, pero al existir personas en situación de vulnerabilidad se constituye en los más probable a terminar la relación laboral precisamente por su condición de vulnerabilidad.

La pertinencia de la presente investigación de justifica también porque a más de abordar un tema de carácter legal aborda un tema de carácter social y humano que afecta a trabajadores en situación de vulnerabilidad, y si bien es cierto pueden haberse realizado trabajos similares que analizan el despido intempestivo de trabajo u otras formas de terminar la relación laboral , pero no existen un estudio enfocado a la eficacia del despido ineficaz para proteger el principio de continuidad o estabilidad laboral en el Ecuador.

La trascendencia de los resultados de la presente investigación servirá como un valioso aporte para la sociedad en general ya que contendrá una amplia argumentación jurídica y doctrinaria sobre la temática estudiada, la misma que se constituirá en un gran aporte para el campo académico sobre todo en lo que se refiere al ámbito del derecho laboral y la protección de los derechos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.

Capítulo II – Marco Teórico

2. Marco Teórico

A. Conceptualizaciones

El Trabajo

La palabra trabajo etimológicamente proviene del latín “*Trabis*”, que se configura en “dificultad, traba e impedimento”, por lo tanto, nace la necesidad de desarrollo y evolución, por lo que, el trabajo es una labor desempeñada por el hombre mediante el uso de las “facultades físicas, intelectuales y morales” con el propósito de obtener bienes o servicios, que cubren las necesidades fundamentales del ser humanos además de garantizar su bienestar y el de su familia

El Trabajo se relaciona con una necesidad y podría ser definido como una actividad de producción coordinada de hombres y mujeres para generar una utilidad no solo económica sino también un fenómeno social por mantener relaciones interpersonales, así como de grupos. Al Trabajo se lo reconoce libre como derecho y como un deber, estableciendo el principio de igualdad que se instrumenta a través de los derechos laborales al recibir los beneficios que la ley estipula.

Para definir lo que es el contrato de trabajo, primero hay que determinar lo que es el trabajo, es decir que deriva del término del latín “*Trabis*”, “*Tripalium*”, la cual es toda actividad que se realiza a cambio de una remuneración, o valoración económica. El trabajo como un derecho que se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 en donde se derivan tres elementos básicos, como son Derecho, Deber Social, Derecho Económico.

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador determina que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (2008).

En la ejecución del trabajo debe presentar las siguientes características fundamentales como: la voluntariedad en la relación de trabajo que debe ser libre al decidir trabajar o no, así como también el poner fin a la relación laboral; por cuenta

ajena, quien trabaja para otra persona y cede el fruto del trabajo a cambio de un salario; dependencia, el empresario o quien tenga un poder jerárquico será quien imparta ordenes sobre el modo de trabajo y finalmente; retribución, será remunerada toda actividad laboral realizada por el trabajador.

Por consiguiente, la jornada de trabajo es un elemento fundamental y hace referencia a la organización y condiciones del trabajo estas pueden relacionarse con, días, semanas, meses, incluso años, es decir, los servicios prestados por el trabajador, por lo tanto, son todos los derechos y obligaciones laborales.

“La jornada de trabajo será de ocho horas diarias, de modo que no supere las cuarenta horas semanales y trabajadores que laboren más allá de las 8 horas diarias se las denomina jornadas suplementarias o extraordinarias y tendrán derecho a un porcentaje de pago mayor porque el tiempo de lo establecido en la prestación de labores” (Código de Trabajo, 2005).

El objeto del trabajo, principalmente se radica en la realización de un trabajo, a cambio de la consecución de una compensación de orden económico, en base a lo determinado en la ley, que para efectos normativos adquiere la denominación de Remuneración.

Contratos de Trabajo

Una vez que se ha conocido que el trabajo es toda actividad humana, la cual es susceptible de una remuneración, como un derecho constitucional, que es inherente a todas las personas que integran una sociedad debidamente organizada, y como surge la actividad de la organización, es a través del nacimiento de los contratos de trabajo, en virtud del acuerdo entre las partes, dicho acuerdo se desarrolla mediante el dialogo, de la mano del compromiso que adquieren las partes, desde el momento de la celebración del contrato de trabajo.

El concepto del contrato de trabajo, se lo determina como aquel convenio en razón de que una persona denominada trabajador, se compromete, con otra persona a quien se lo denomina empleador, para la prestación de aquellos servicios de origen lícitos y personales, con una contribución a la cual es la remuneración.

Objeto del Contrato

Desde una concepción del derecho sustantivo, en lo que respecta a los contratos de manera general hay que referirse a lo determinado a la norma que la contiene; en el Código Civil, en su Libro IV de las Obligaciones en General y de los Contratos, es así, que en el artículo 1454, se establezca la definición de lo que es un contrato el cual determina que:

“Art. 1454.- Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas (2005)”

Es importante destacar aspectos fundamentales que se desprenden del análisis de la definición que brinda el Código Civil, pues de primera mano se dice que el contrato o convención es un acto, es decir la una acción que se realiza, principalmente entre dos partes, la primera es la que obliga, la segunda es , “a dar, hacer o no hacer”, alguna cosa determinada dentro de la naturaleza del contrato, mismo que desde el punto de vista de las partes pueden ser de una o muchas personas cada una de las partes.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

El Dr. Eugenio Fernández, en su obra titulada “Los Costos Laborales y del IESS”, establece los principales elementos que deben contener los contratos de trabajo, principalmente de dividen en cuatro, los cuales se detalla a continuación:

- a) **Acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador:** se manifiesta a través del diálogo entre el empleador y el trabajador, creándose así, una relación laboral. De esta relación se desprende el termino empleador que puede ser una persona natural o jurídica, y el termino de trabajador el cual puede ser un empleado o un obrero.
- b) **Prestación de servicios lícitos y personales:** se desarrolla con la actividad de trabajo, el cual cumple un objetivo, para el que fue contrato el trabajador, por parte del empleador, a esta actividad también se la conoce como la ejecución de la actividad personal realizada por el trabajador y no prohibida por las leyes y las normas laborales.
- c) **Trabajo con relación de dependencia:** se determina las disposiciones o las directrices impuestas por el empleador, para el cumplimiento del trabajador, que

es sometido a las ordenes e instrucciones, como puede ser el objeto del trabajo en el horario y lugar determinado.

- d) Pago de una remuneración:** de la manera lógica a lo que se refiere al pago de una cantidad de dinero al trabajador que recibe por la actividad realizada, en la legislación ecuatoriana se prohíbe el trabajo gratuito (Fernández, 2013).

Características de los contratos de Trabajo

La expresión de los contratos de trabajo resulta una parte esencial al momento del estudio y la comprensión de los mismos, es por esta razón que es necesario conocer cuáles son las características que a continuación se describen:

- a) El Consentimiento:** principalmente se manifiesta aquella expresión de la voluntad, es decir que se desarrolla mediante un acuerdo mutuo de las partes.
- b) La Voluntad:** también conocido como acuerdo de voluntades, se expresa la voluntad con la firma de las partes en el contrato de trabajo, teniendo características propias como son: el dialogo y expresión de las condiciones de la relación laboral, contenidas en las cláusulas del contrato, las cuales son: el objeto, la remuneración, el horario, el lugar, y el plazo.
- c) Los Vicios:** los vicios que se encuentran establecidos en el Código Civil que son: el error, la fuerza y el dolo.

Los Contratos de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana

En el Código del Trabajo vigente en el Ecuador desde el año 2005, se establecen varios tipos de contratos mismos que se encuentran reconocidos y a la manera de las realidades propias del momento de su elaboración, pero en la actualidad se ha vuelto necesario el planteamiento de una reforma a la clasificación y al reconocimiento de los varios tipos de contratos que existen en el momento actual, debido a los grandes cambios que se han manifestado a nivel internacional, y no solo en el Ecuador.

El contrato de trabajo es reconocido dentro de la legislación ecuatoriana es: el verbal o el escrito, de preferencia para mayor seguridad y cumpliendo con las solemnidades es mejor que sea escrito, debido a que el contrato se convierte en ley para las partes.

Los factores transcendentales que han marcado a la concepción del trabajo tradicional, han posibilitado que se pueda tener una visión mucho más amplia como la

flexibilidad de la realización del trabajo en tiempo y espacio, además de las nuevas maneras de relación laboral que son mucho más extensas.

Clasificación de los contratos de trabajo

Como se expresa que en el Código del Trabajo existen varios tipos de contratos de trabajo contenidos en el artículo 11 en el que se determina:

- a) **Por su forma de creación: expreso** (verbal) se determina cuando las partes, es decir, trabajador y empleador realizan un acuerdo voluntario de las condiciones de la relación laboral (escrito) o para mayor seguridad y validez legal se reduce a escrito el acuerdo alcanzado; o **tácito** (no expreso, se supone) cuando no existe una señalamiento o estipulación expresa, si no que existe una aceptación entre las partes (Código de Trabajo, 2005). (*Art. 11 Lit. a); Art. 12*)
- b) **Por la forma de remuneración:** que se divide en **a sueldo**, es decir la remuneración pagada con asiento a lo determinado en cierta unidad de tiempo del trabajo desempeñado, en los tocante con la forma de pago que puede ser mensual o quincenal; **a jornal**, es decir el trabajo que se lo realiza lo realiza semanalmente, tomando en consideración, la unidad de tiempo en la que se desempeña; **en participación**, es aquel tipo de contrato poco realizado en el medio, ya que el trabajador recibe también una parte de las utilidades de la empresa donde labora, además de percibir la remuneración por su trabajo o **mixto**, este tipo de contratos es comúnmente utilizado en el sector comercial, en donde el trabajador recibe adicional a su remuneración, un porcentaje del producto o ganancias del negocio, es decir que el trabajador recibe una comisión por la retribución de su trabajo, como sucede en el caso de la ventas (Código de Trabajo, 2005). (*Art. 11 lit. b), Art. 13 CT) Concordancia (Art. 328 CRE)*)
- c) **Por el tiempo de duración: por tiempo indefinido**, este tipo de trabajo se establece en base a lo determinado de la estabilidad laboral, la cual se fija como tiempo de duración del contrato en razón de la naturaleza estable y además permanente de las condiciones de trabajo, y únicamente se produce la extinción con las causales establecidas en el normativa laboral y salvo las excepciones por los tipos de contrato por el servicio; **de temporada**, como su nombre lo indica este tipo de contratos se lo realiza en razón de necesidad de la temporada, en la realización de trabajos cíclicos o periódicos, con elementos como la costumbre y la contratación colectiva, permite que los trabajadores tengan derecho a una

estabilidad laboral, es decir que los trabajadores adquieren un derecho a ser llamados a trabajar cada temporada, y si el empleador no lo hiciera aun teniendo la necesidad de la temporada, se configura un despido intempestivo; **eventual**, este tipo de contrato es comúnmente utilizado para suplir las necesidades de las circunstancias del empleador, el otro punto esencial es la atención de la demanda de la producción, en virtud del cual no debe tener un tiempo de duración superior a los 180 días, hasta dos periodos en un año continuos o discontinuos, con una salvedad la cual si supera la necesidad de realizarlo por más de dos periodos este se convierte en un contrato de temporada, y se pagara la remuneración con un incremento del 35% del valor hora, y **ocasional**, la principal característica de este tipo de contratos es duración en cuyo caso tendrá un duración no superior a los 30 días en un año, para cumplir con las necesidades emergentes o extraordinarias del empleador, y se pagara la remuneración con un incremento del 35% del valor hora (Código de Trabajo, 2005). (Art. 11 Lit. c); Art. 14 y 17 del CT) *Concordancia (Art. 326 núm., 1 y 327 del CRE)*

- d) **Por el servicio:** se dividen **por obra cierta**, este de tipo de contrato en su esencia refiere a su terminación, por la ejecución de la obra, con el pago de una remuneración previamente pactada, que no sufre una variación por el tiempo utilizado en la terminación de la obra; **por obra o servicio determinado**, en este caso en particular se determina que la relación laboral termina con la realización de la labor o actividad desempeñada, teniendo la obligación el empleador de contratar a los mismo trabajadores, de acuerdo a la necesidad, quedando la salvedad de convocarlos así la circunstancia lo amerite, si no los llamare constituye un despido intempestivo, **por tarea**, comúnmente este tipo de contrato se aplica en el sector de la agricultura, y tiene un explicación pues se lo utiliza para que el trabajador ejecute una determinada cantidad de obra, en la jornada de tiempo establecida, y se dará su conclusión en el tiempo de terminación de la obra, y a **destajo**, en este tipo de trabajos la remuneración se define por el empleador ya que se pagara una cierta cantidad en base al trabajo realizado por el trabajo sin importar el tiempo que se invirtió para realizar dicha actividad encomendada (Código de Trabajo, 2005). (Art. 11 lit. d); Art. 16 y 16.1 del CT).

Personas en situación de vulnerabilidad de acuerdo a la Constitución:

La vulnerabilidad.

Primero, la palabra "vulnerabilidad" tiene connotaciones diferentes que van desde la posibilidad de lesiones humanas hasta la manipulación de un sistema informático. Sin embargo, la tradición cultural más cercana a defender, la autonomía, el individualismo y la independencia se ha encargado, de denigrarlos, como inferiores. De manera similar, se considera que la vulnerabilidad, como potencial de daño, es la base misma del comportamiento moral, al menos para aquellas acciones donde el énfasis está en ofrecer atención y protección en lugar de hacer valer los derechos de cada uno.

El concepto de vulnerabilidad ciertamente no es nuevo, aunque recientemente ha comenzado a aparecer en el discurso de la bioética, que es el campo de la desigualdad, que se refiere a la vulnerabilidad por el nivel socioeconómico de las personas, y exige una política pública adecuada que habilite al Estado para aliviar el sufrimiento de sus habitantes. Por lo tanto, cabe señalar que existen al menos dos tipos diferentes de vulnerabilidad: una vulnerabilidad antropológica, entendida como una condición de fragilidad inherente al ser humano debido a su constitución biológica y psicológica, y una vulnerabilidad sociopolítica, que es entendida como aquella resultante de la pertenencia a un grupo, género, localidad, medio, condición socioeconómica, cultura o entorno que hace vulnerable a las personas. Estos factores, que se denominan vulnerabilidad típica y vulnerabilidad atípica, respectivamente, en este contexto son la situación socioeconómica y el contexto legal.

- **Vulnerabilidad Típica**

Es el resultado de las malas condiciones socioeconómicas de la población. Aquí están las muchas otras personas que caen por debajo de los requisitos para un nivel de vida mínimo, además de los millones de personas que no cumplen con los requisitos para un nivel mínimo de vida.

- **Vulnerabilidad atípica**

Deriva del proverbio "*ubi lex non distinguit, non distinguit debemus*" que afirma que las cuestiones del lenguaje jurídico, la hermenéutica, la semiótica, y la técnica legislativa se trasladan invariablemente a la aplicación misma de la norma, es

derrocado por la vulnerabilidad derivada del ordenamiento jurídico del Estado, que a través de sus normas genera desequilibrios que frecuentemente se manifiestan tanto en su ineficiencia como en injusticias y presupuestos desiguales.

- **Vulnerabilidad laboral**

En el plano de la determinación de la vulnerabilidad en el ámbito laboral la OIT, a intentado marcar las definiciones que si bien es cierto no se ha logrado concretar, en base a una disparidad de definiciones que ha sido utilizadas, en virtud de que no es posible tener datos reales y estandarizados de la vulnerabilidad laboral, dentro del contexto estudiado se hace posible la separación de las personas protegidas y las desprotegidas, para ellos es necesario el estudio del componente de la vulnerabilidad social, con elementos presentes en las oportunidades que se encuentran al momento de hacer frente a una realidad de la búsqueda de trabajo, que refleja una necesidad de subsistencia. La vulnerabilidad laboral viene también acompañada y es un elemento que no se puede separar debido a que se encuentra íntimamente vinculado con la búsqueda de empleo y es el salario o remuneración bajo y además de las condiciones de trabajo con precariedad. La vulnerabilidad en el ámbito laboral puede ser medido de acuerdo a las condiciones de tiempo y espacio, y a través de los mecanismos de subsistencia de los hogares. (Garzón, Cardona, Rodríguez, & Segura, 2017)

Personas a las que se consideran vulnerables

En la norma supreme del Ecuador se encuentra consagrada en su parte dogmática los “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria” es así que en el Art. 35 determina que: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Mujeres Embarazadas

Las mujeres embazadas son consideradas como parte del grupo de personas en situación de vulnerabilidad, por las razones propias de su estado de embarazo, durante

todo el tiempo que se produce su proceso de la maternidad, es por esta razón que se protege con la acción del despido ineficaz a las mujeres trabajadoras, debido a que, si se produce un despido intempestivo por la única razón de estar en estado de gestación, el mismo llega a traducirse en un despido ineficaz.

En el estado de gestación las mujeres sufren cambios propios de su estado, mismas que se ubican a nivel físico y psicológico que en definitiva afectan a su salud mental, emocional y corporal, llegándose a manifestar una ligera disminución de sus capacidades motrices, pero que no es razón suficiente para que se produzca un despido. (Quezada, 2016)

Esta condición de embarazada de una mujer se tiene que probar y previamente se tiene que notificar o poner en aviso en el lugar donde está laborando sea en el sector público y privado, se deberá presentar al empleador los certificados que acrediten su condición de embarazo.

Lo que se busca con la acción del despido ineficaz es la protección del derecho al trabajo y a una remuneración justa, derechos que se encuentran determinados en la Constitución de la República del Ecuador, para proteger de los actos de violencia en razón del género y todo tipo de desigualdad y discriminación, por el mero hecho de que la mujer trabajadora se encuentre en un estado de gestación.

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, establece de forma clara que uno de los fines de la ley es el garantizar la estabilidad laboral, precisamente de la mujeres trabajadoras que se encuentre en los periodos de embarazo y sus respectivos controles, parto, puerperio y lactancia, protegiendo sus derechos conforme el cuidado humano que necesita siempre en el ámbito laboral, gozando de una “*estabilidad reforzada, la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas*” (2023)

Se reconoce la licencia o permiso de lactancia remunerada conforme el Art. 23 de la ley en la que se establece el permiso de 2 horas diarias, para que la mujer trabajadora ejerza ese derecho humano del cuidado de su hijo, esta licencia empezará a gozarla por un plazo de 15 meses desde el regreso a su trabajo, después de la licencia de maternidad. (2023). La madre que, en ejercicio de licencia de lactancia, tendrá una jornada reducida por lo que trabaja 6 horas días durante 15 meses después del parto conforme el Art. 155 del Código de Trabajo.

De acuerdo a lo que determina el Art. 152 del Código de Trabajo a la mujer trabajadora se le concede la licencia por el nacimiento de su hijo por un plazo de 12 semanas es decir 3 meses, si se trata de un nacimiento múltiple la licencia se extiende por 10 días más. Posterior al nacimiento del hijo de la trabajadora y concluida la licencia o permiso de maternidad tendrá la opción de acceder de forma voluntaria a una licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, hasta por 9 meses, siempre y cuando el menor se encuentre dentro del primer año desde su nacimiento.

En el ámbito internacional, el Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra le mujer (CEDAW) determina expresamente en el Art. II núm. 2, el reconocimiento a las mujeres trabajadoras de una protección especial, la cual incluye la prohibición del despido por su estado de embarazo, a más de aquello se tiene que conceder la licencia y permiso por maternidad y lactancia mismo que tendrá que ser remunerados.

Una vez que se ha producido un despido ineficaz a mujer embarazada y periodo de maternidad y lactancia, esta puede ejercer la acción para la protección de sus derechos laborales, por lo que debe acudir dentro del plazo de 30 días que concede la ley, donde un abogado defensor público o particular, para el patrocinio de su causa comenzar con el trámite con la presentación de la demanda de despido ineficaz ante la Unidad Judicial Laboral de la ciudad a la que pertenezca y de ser caso en la Unidad Judicial Civil cuyos jueces son competentes para conocer la causa y dar trámite a la misma.

Luego de la calificación de la demanda se prosigue con la diligencia de citación, el demandado una vez citado tendrá el termino de 10 días para la presentación de la contestación de la demanda, si se tratase de una institución pública la demandada se tendrá 30 días para contestar, una vez calificada la contestación se realizara la audiencia única en termino máximo de 20 días, a partir de la citación, se aplica los términos reducidos lo cual significa un beneficio para la parte actora que su proceso se realice con celeridad, y economía procesal.

El trámite se lo realiza mediante procedimiento sumario, conforme el art 332 y 333 del COGEP, mismo procedimiento se lo realiza desde su inicio hasta al final se lo realiza en los casos de mujer embarazada, en periodo de maternidad y lactancia, dirigentes sindicales, personas de la tercera edad, personas con discapacidad y personas

con orientación sexual distinta, sin importar su condición se siguen el mismo procedimiento en sede judicial al tratarse de una acción en materia laboral.

Dirigentes Sindicales

A los dirigentes sindicales se les ha considerado he incluido como parte del grupo en situación de vulnerabilidad, debido a que los trabajadores forman parte de las organizaciones sindicales, y sus empleadores buscan dar por terminada la relación laboral, es por esta razón que se produce una vulnerabilidad del derecho al trabajo y por ende necesitan de una acción efectiva que les garantice el derecho al trabajo, siguiendo los principios rectores que en materia laboral son máximas que deben ser respetadas como los son; principio de continuidad laboral, principio de estabilidad laboral, principio de inamovilidad, y el principio de igualdad y no discriminación.

En la legislación nacional existe una ley la cual reconoce a los dirigentes sindicales como parte del grupo al que protege el despido ineficaz y se lo reconoce; y específicamente se encuentra determinada en el artículo 187 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en dicha ley lo que se expresa de manera muy sucinta que se reconoce el despido ineficaz y si se despide a un dirigente sindical.

Dicha protección responde también el reconocimiento que poseen este grupo de trabajadores en la Constitución y en el Código de Trabajo, respecto de la libertad de asociación, y evitar que cuando se produzca una manifestación por parte de los trabajadores, estos pueden estar seguros que no se va ver afectado su puesto de trabajo, debido a que cuentan con esta garantía de protección como es la acción de despido ineficaz. (Quezada, 2016)

Una vez que se producido un despido ineficaz, el trabajador sigue perteneciendo a la directiva hasta que se resuelva la situación jurídica, esta garantía se extiende hasta un año más de protección, después del ejercicio de la función del dirigente sindical. Cuando se ha establecido la demanda por despido ineficaz, se debe presentar dentro del plazo máximo de 30 días, una vez que sea admitida a trámite con la calificación de la demanda.

Se procede con la citación en el plazo determinado en el COGEP según el Art. 53, en la cual se concede al demandado el termino de 10 días para la contestación de la demanda según el artículo 333 relativo al procedimiento en el numeral y en el caso de

que se encuentre involucrado una institución del sector público como demandado se tomara en lo previsto del Art. 291 la cual el término de la contestación de la demanda es de 30 días.

Personas con Discapacidad

Para la definición de lo que son las personas con discapacidad tenemos que referirnos específicamente, a la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual menciona que son personas que poseen un o más deficiencias a nivel físico, mental, sensorial, independientemente de la causa que dio origen, por la cual se ven disminuidas o atenuadas sus capacidades o las mismas son diferentes al resto de personas, en lo principal a las acciones cotidianas como las que desarrolla en su trabajo. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Dentro de la gran clasificación de las discapacidades, se pueden establecer en razón de su origen, o aparición, y las que van encaminadas a la disminución de la función de algún órgano, es allí en donde se distingue una discapacidad de otra, como puede ser visual, auditiva, física, sensorial, intelectual, mental.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que cualquier otro ciudadano ecuatoriano, con las mismas oportunidades frente a sus semejantes en los distintos ámbitos entre estos, el laboral, mismo que reconocido por la norma suprema del país, así como también el elemento para justificar su condición de discapacidad y por lo tanto su vulnerabilidad es el Carnet de Discapacidad, mismo que es emitido por la autoridad respectiva siendo este el Ministerio de Salud Pública.

Una persona con discapacidad es despedida en virtud de la creencia o el prejuicio del empleador que se forma discriminatoria considera que una persona que ve disminuidas sus capacidades o que posee capacidades diferentes, y por tal razón no es útil para el trabajo, acción que es totalmente inaceptable desde cualquier arista que se lo observe y más aun con la protección que brinda la Constitución.

En caso de producirse un despido ineficaz la persona con discapacidad está en todas sus facultades y derechos reclamar por la vulneración de sus derechos laborales en razón de una discriminación por su condición de discapacidad, ejerciendo su derecho a la defensa, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, por lo que puede presentar la respectiva demanda ante el órgano jurisdiccional.

Las personas de la tercera edad

Las personas adultas mayores o de la tercera edad, son aquellas que por su condición de edad merecen ser respetados sus derechos reconocidos en la Constitución, y más de los beneficios que les corresponde precisamente por el ejercicio de su trabajo durante toda su vida, el cual tiene que ser reconocido por las instituciones como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cual brinda el beneficio de la jubilación, luego de cumplir con los requisitos entre ellos, la edad y las aportaciones al IESS.

En el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, se encuentra determinada a las personas de la tercera edad, como parte del grupo de atención prioritaria, además se haya consagrada los derechos de las adultas y adultos mayores en el artículo 36 ibidem en donde se determina que una persona de la tercera edad es aquella que ha cumplido 65 años de edad. (2008)

Los empleadores buscan siempre que entre las filas de sus trabajadores se encuentre personas jóvenes, con edades que oscilan entre los 18 a los 40, cuando un trabajador supera este rango de edad, es casi imposible encontrar un trabajo estable, y más difícil aun es para el empleador conservar a los trabajadores que superen este rango de edad y lleguen a ser considerados personas de la tercera edad o adultos mayores.

Tradicionalmente se tiene la concepción que estas personas por sus condiciones propias del ciclo de la vida, ven disminuidas sus fuerzas además del apareamiento de dolencias y enfermedades, convirtiéndose en una carga para los empleadores. Es por esta razón que se debe contar con acciones, planes y políticas públicas que vayan encaminadas al establecimiento de una vida digna.

Las personas de la tercera edad que sean despedidas, pueden ejercer su derecho al trabajo y una estabilidad laboral principalmente por su avanzada edad y las limitaciones propias que esta presenta, es por esta razón que cuando se ve vulnerado se derecho al trabajo, se puede presentar la demanda de despido ineficaz y lograr el reintegro a su trabajo con la respectiva remuneración.

Personas con orientación sexual distinta

El Ecuador al ser un estado constitucional de derechos y de justicia, (2008). Se reconoce los derechos, que las personas con orientación e identidad sexual distinta posee y se les garantiza mediante, deberes y responsabilidades, así como también de los

principios de no discriminación hacia este tipo de personas que merecen atención y protección especializada, en especial en el ámbito laboral, debido a esto es que se debe plantear la necesidad de ampliar el rango de protección del despido ineficaz. En el país se cuenta con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), que es una institución que protege los derechos de la comunidad LGBTI.

A las personas que forman parte de este grupo de atención prioritaria, se les aplicó una entrevista realizada por el INEC, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados que el 94% son personas económicamente activas y que de este porcentaje solo el 49,9% son personas que trabaja en empresas de servicios, es decir son comerciantes o vendedores.

Las personas con orientación sexual distinta cuentan con la protección especial en la Constitución la cual prohíbe todo tipo de discriminación, esto incluye en el ámbito laboral, por lo que una vez que sean despidas en razón de una discriminación por parte de su empleador, pueden iniciar una acción con el objetivo exigir el respeto de sus derechos y de lograr el reintegro a su trabajo, mediante una demanda de despido ineficaz, siguiendo el procedimiento para el caso.

2.1 Marco Histórico

Teoría de la Relación Laboral

La discusión doctrinaria en razón del establecimiento una teoría de la relación laboral, ha resultado de un gran aporte de las legislaciones alrededor del mundo, así como también de la jurisprudencia, que han visto de manera emergente el crecimiento y la importancia del Derecho al trabajo, es por esta razón que se constituye a la relación laboral como la parte fundamental del desarrollo del derecho laboral (Caamaño, 2004).

Antes de hablar de la relación laboral, es necesario conocer en donde nace los derechos entorno al reconocimiento del derecho al trabajo, en virtud de la Convención sobre la esclavitud del año 1926, que fue suscrita por las Naciones Unidas, en donde su principal objetivo es la abolición de la esclavitud, acompañado de un importante principio al cual se lo denomina como libertad laboral, o libertad en el trabajo.

Implica que no se prohíbe la realización de actividades, de ocupación, empleo o aquellas que generen un oficio, con la concepción fundamental que cada persona tiene la libertad de disponer de su tiempo como mejor le convenga, sin que aquello implique que las personas se puedan vender, ni ser vendido por su propia voluntad, esto se encuentra prohibido, la Convención sobre la esclavitud.

El rol transcendental que realiza la OIT, en su desempeño por definir y establecer las diferencias entre trabajo y empleo, del primero se desprende la conceptualización, como la actividad humana que es susceptible de producción de servicios y economía, mismo que satisfacen una necesidad, en lo tocante con el empleo que es lo contrario ya que este produce la generación del pago de una remuneración por la acción realizada, de la misma se desprende un subdivisión la cual es el empleo dependiente adquiriendo la denominación de asalariado, y su contraposición que es independiente, con su denominación se auto empleo (Vallecilla, 2018).

La relación laboral es el sistema en el cual interactúan de manera directa o indirecta los trabajadores y sus empleadores para establecer las normas básicas que rige la relación de trabajo, estableciéndose los derechos y las obligaciones de manera recíprocas entre ambos. El director general de la OIT en el año 2004 se refirió a los nuevos desafíos, de las nuevas formas de relación laboral que se están produciendo en el mundo entero, varios son los factores que intervienen, como son las nuevas y diversos tipos de contratos que ha permitido una flexibilidad en el mercado laboral.

Las mismas no tienen la regulación de los Estados y son estas las llamadas a atender las exigencias ajustándose a los parámetros de estas realidades, mismas que responden a una evolución en la manera de concebir la dinámica de la relación entre trabajadores y empleadores. (Brito, 2016)

La relación de trabajo se engloba de manera directa por la celebración del contrato individual de trabajo de tal modo que rige de manera esencial para la gestión de trabajo y la necesidad de incorporar flexibilización, seguridad y al cumplir los requisitos de acuerdo de voluntades, se origina una relación laboral, sujeta a órdenes y mandatos comprendidas en el derecho laboral; mientras no se dé por terminada la misma, está relación laboral perdurara en la forma que establece la ley.

Al constituirse correctamente la relación de trabajo por su característica fundamental de intervenir por lo menos dos sujetos, deben cumplir con las obligaciones y gozaran de los derechos; el empleador tiene la potestad de dirigir, inspeccionar o incluso sancionar las acciones realizadas dentro del marco de dependencia en el trabajo, de la misma manera el trabajador debe cumplir con el trabajo, respetando las disposiciones que se le impartan. Las dos partes deben configurar la contraprestación, de esta manera el trabajador cumpla con el trabajo otorgado y el empleador cumpla con el pago de las remuneraciones.

En la relación laboral para que pueda constituirse debe cumplir las características establecidas, de otra manera se desvirtuaría el propósito de la misma, generando arbitrariedades e injusticias entre las partes intervinientes. Debemos tomar en cuenta que dentro de la actividad laboral se originaran nuevas formas de relaciones de trabajo y está debe existir de forma legal.

La estabilidad o continuidad laboral es reconocida por la constitución ecuatoriana y el Código de Trabajo al garantizar que los trabajadores que regresan de una enfermedad o accidente laboral deben ser reintegrados y mantener la relación laboral, así también garantizar a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Principio de continuidad o estabilidad laboral

El principio de continuidad es muy fundamental para la comprensión del derecho laboral ya que garantiza la permanencia del trabajador y mantiene la relación laboral además de todos los derechos que dispone la misma. Es decir, como un

mecanismo de amparo y protección a la clase trabajadora y así garantizar su estabilidad laboral hasta jubilarse.

“La estabilidad laboral tiene como objetivo la oferta de protección laboral exclusivamente a aquellas personas que poseen una condición de vulnerabilidad o especial, en virtud de que se puede generar inminente vulneración de sus derechos, en sus espacios de trabajo” (Maldonado, Cabrera, & Gallo, 2022).

Por lo tanto, la estabilidad laboral es importante para respaldar a las personas trabajadoras, por enfermedades profesionales, riesgos o accidentes de trabajo. Es así que, garantiza la permanencia en el trabajo, como protección a quienes se encuentren en mayor vulnerabilidad. Así también debemos reconocer las clases de estabilidad laboral que son las siguientes

Estabilidad Absoluta o propia. - Pone restricciones para terminar la relación laboral, pero deja su trabajo en contra de su voluntad. El llamado fuero sindical y la inmovilidad están íntimamente relacionados con la estabilidad absoluta. El autor Feeri, manifiesta que este tipo de estabilidad tiene lugar cuando:

“la violación del derecho de conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido arbitrario. La voluntad del empleador no es idónea para rescindir el vínculo y el despido queda reducido a una acción inútil y vacía” (Espinoza, 2021).

Las acciones que van encaminadas a la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador se vuelven totalmente inútiles, cuando de por medio existe previamente ya establecidas las restricciones, lo cual, en el intento de rescindir de los servicios laborales, se convierte en una violación del derecho al trabajo propiamente dicha, lo cual genera una estabilidad absoluta, es el principio fundamental del despido ineficaz.

Estabilidad Relativa o impropia. - Este nivel de estabilidad es la garantía de que se pagará al empleado. El autor Horacio de la Fuente determina que:

“la estabilidad relativa se configura cuando, violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización” (Espinoza, 2021).

En la justificación de la terminación laboral, en donde no se posibilita la reincorporación al trabajo, pero se tiene una garantía la cual permite que el trabajador

recibe una cierta cantidad de dinero, como parte de una justa indemnización de acuerdo a los estándares de la normativa laboral vigente, cuando se compruebe la violación del derecho al trabajo.

Las causas para terminar el contrato de trabajo del art 169 del Código de Trabajo

El artículo 169 del Código de Trabajo establece cuales son las causas para la terminación del contrato de trabajo las mismas se expresan en nueve numerales, los cuales se detallan a continuación:

“1. Por las causas legalmente previstas en el Contrato”

En los contratos de trabajo prevalece el acuerdo de voluntad alcanzado por las partes, en ese sentido el Código de Trabajo en el artículo 169 dispone que un contrato puede terminar por diferentes causas, y al estar inmerso en cualquiera de ellas se extinguirá el contrato, de acuerdo a las condiciones propias del trabajo para el que fue contratado el trabajador, como el vencimiento del plazo del contrato por la eventualidad, la ocasionalidad y la temporada, teniendo en cuenta las circunstancias y la duración que establece la normativa para cada uno.

“2. Por acuerdo de las partes”;

La expresión del acuerdo de voluntades entre las partes se encuentra exteriorizada en la voluntad de la terminación del contrato celebrado entre el empleador y trabajador, y se lo manifiesta de forma clara cuando el trabajador presenta la renuncia y la misma es aceptada por su empleador, también conocida como desahucio, en la cual el empleador pagará una bonificación.

“3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del Contrato”;

En la siguiente causal para tener un mejor entendimiento hay que referirse a lo determinado en el Art. 170 de la terminación sin desahucio en la cual se establece que cuando se suscriben los diferentes tipos de contratos en donde su objeto sea; obra cierta, periodo de labor, y una vez que se ha cumplido el servicio o el periodo, no hay justificación para continuar con la prestación de servicios por lo que la relación laboral ha terminado, con la salvedad propiamente establecida en cada uno de los contratos de acuerdo a la necesidad habitual de la contratación del trabajador como lo determina el

Art. 17 del Código del Trabajo en donde su tiempo de duración no puede ser superior a los 180 días, en máximo dos periodos en el año.

“4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio”;

La muerte del empleador o la incapacidad del mismo constituye en un razón más que suficiente para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, en el mismo sentido la extinción de la persona jurídica en el caso de empresas siempre y cuando no haya representante legal o sucesor para continuar con la actividad empresarial o comercial, y en caso que si lo hubiere no termina la relación laboral y continua con la persona natural, o representante que lo vaya a sustituir, de esta manera proseguir la actividad laboral excepto que afecte a una liquidación o quiebra.

“5. Por Muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo”;

La muerte conlleva a la terminación de la relación laboral, así como la limitación que surge por la incapacidad permanente y total de las habilidades físicas, mentales, sensoriales y motrices para desempeño del trabajo que es restringida debido a una enfermedad o un accidente de trabajo, el trabajador que se encuentre en estas condiciones puede elegir una jubilación por incapacidad

“6. Por Caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el Trabajo”;

El Código civil establece que *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc”* (2005). Entendemos por fuerza mayor al acontecimiento súbito que no se puede rehusar como los fenómenos naturales que establece el artículo en mención a lo que conlleva al cierre de una empresa, negocio y por ende termina la relación laboral. El caso fortuito es un hecho ajeno a la voluntad del hombre es decir no se puede evitar

“7. Por Voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código”;

El visto bueno presentado por el empleador

El visto bueno se refiere al acto a través del cual se pone en conocimiento al Inspector del Trabajo, por parte del empleador, para dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador haya incurrido en una causal establecida en el artículo 172, del Código de Trabajo, en la que se encuentra determinada principalmente faltas de orden disciplinario, siguiendo el trámite de carácter administrativo en el que el Inspector aceptara o negará la petición: solicitud que se realiza siguiendo lo determinado en el artículo 621 del Código de Trabajo, en donde una vez recibida la solicitud se procede con la notificación dentro de las 24 horas, luego de lo cual se concede 2 días para la contestación, en virtud de la atención que se le brinde, el inspector procede a emitir la resolución en el tercer día, allí se conocerá si le otorga o le rechaza. Es necesario conocer las causales por las que el empleador puede dar por terminado del contrato de trabajo:

- *“Por faltas repetidas injustificadas de puntualidad, o de asistencia al trabajo, o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos”*

Para entender lo que trata esta causal para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador, hay que analizar elementos normativos sin él no se configura razón suficiente para invocar esta causal, el primer elemento se refiere a la puntualidad, es decir por faltas, de forma repetitiva o retraso a la hora de ingreso a la jornada laboral, el segundo elemento tiene que ver con la inasistencia al trabajo, mismo que tiene que ser durante el mismo periodo mensual, lo cual da paso al último elemento, que es el abandono de la actividades del trabajo por más de tres días, expresando que todos los elementos antes descritos tienen que ser injustificados y además que se desarrolle en el mismo periodo mensual.

- *“Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos del trabajo”*

Para hablar de esta causal hay que entender lo que implica la indisciplina o desobediencia de aquellas disposiciones que ha impuesto el empleador, lo cual produce una afectación al orden y al comportamiento adecuado que deben ejercer los trabajadores al momento de ejecutar su trabajo, para invocar esta causal debe existir de forma implícita la relación de gravedad de la indisciplina o desobediencia, además necesariamente se debe contar con los reglamentos o normas internas de trabajo en donde señale cuales son las obligaciones de comportamiento de los trabajadores.

- *“Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador”*

En esta causal determina la exigencia de una conducta del trabajador de forma ejemplar siguiendo valores de honestidad y responsabilidad, por el contrario, cuando el trabajador ejerza actos que denoten falta de probidad es decir rectitud en el trabajo y en el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador; la conducta inmoral se encuadra en las acciones que afecten a la confianza del empleador sobre todo en aquellas acciones que se encuentran fuera de lo aceptable por la sociedad.

- *“Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante”*

Al expresar esta causal se debe hacer la respectiva distinción de lo significa injurias en el ámbito penal y en el ámbito laboral, puesto que en lo penal se trata de la imputación de un delito, mientras en lo laboral se lo manifiesta con expresiones de descrédito, ofensivas que afectan al honor y buen nombre, a través del empleo de violencia, discriminación, burlas y amenazas, misma que es ejercida sobre el empleador, también se amplía dichos actos dirigidos hacia su cónyuge, ascendientes o descendientes o al representante del empleador.

- *“Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió”*

Para la presente causal se expresa que la relación contractual entre el empleador y el trabajador antes de la suscripción del contrato de trabajo, han mantenido un dialogo en la que se ha expuesto el objeto del trabajo y previo a la firma del contrato el empleador se asegura que la persona que va a contratar sea la idónea para la realización del trabajo; la alegación en la presente causal tienen que ver sobre la incapacidad o ineptitud del trabajador en el desempeño de las funciones encomendadas, misma ineptitud que se manifiesta también por la falta de preparación y experticia para cumplir con el objeto para el que fue contratado.

- *“Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes”* (Código de Trabajo, 2005).

En la siguiente causal se determina la acción realizada por el trabajador en el virtud de la cual denuncia en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social respecto del

incumplimiento de las obligaciones del empleador para con el seguro social, obligaciones que van desde la afiliación desde el inicio de la relación laboral y la notificación de aviso de entrada, y el pago del seguro en relación a la remuneración percibida por el trabajador, este último en mención tiene la obligación de probar la denuncia presentada, y en el caso de que se justifique sus alegaciones, tendrá asegurado 2 años de estabilidad laboral. Por el contrario, cuando no sea justificada se hará efectiva la causal para dar por terminada la relación laboral.

- *“Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”* (Código de Trabajo, 2005).

En la causal que mención se establece el requerimiento previo de contar con las normas de seguridad y salud por parte del empleador y la autoridad competente, es decir también se requiere la intervención de las instituciones y órganos del estado en la que dentro de sus competencias se encuentra la facultad de expedir reglamentos en torno al aseguramiento del trabajo sin riesgos y peligros la precautelar la integridad y la salud del trabajador. Cuando se trate del incumplimiento de estas medidas impuestas, por el trabajador pese a que tiene la obligación de acatar las disposiciones, constituye razón suficiente la terminar la relación laboral, mencionando que basta que configure una de las tres medidas previstas como lo es la seguridad, prevención e higiene, para hacer efectiva la causal.

- *“Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa”* (Código de Trabajo, 2005).

En el Estado ecuatoriano se ha hecho esfuerzos por garantizar un ambiente laboral libre de violencia, eso incluye el acoso laboral, una muestra de aquello, es la presente causal que puede ser invocada por el empleador cuando se ha presentado dentro del campo laboral, un acoso que lo puede sufrir algún compañero de trabajo, de la misma manera el empleador o el trabajador, o alguna persona que se encuentra en una relación de subordinación, bajo ningún concepto se puede permitir el desempeño de acoso laboral, se en el sector público o en el sector privado.

“8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código”;

El visto bueno presentado por el trabajador

Una de las principales características que surgen con la presentación del visto bueno por parte del trabajador, cuando el empleador ha incurrido en algunas de las causales establecida en el artículo 173 del Código de Trabajo, es los efectos jurídicos que se crean a partir de que el Inspector de Trabajo, otorgue el visto bueno en favor de trabajador, en virtud de aquello se procede con el pago de la indemnización por despido intempestivo, garantizando de primera mano el reintegro a su puesto de trabajo, se protege el derecho que le asiste al trabajador a presentar las acciones que crear prudentes en beneficio de precautelar el pleno respeto de los derechos laborales. Es importante conocer cuáles son aquellas causales para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo:

- *“Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización ser igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código”* (Código de Trabajo, 2005).

En el ambiente laboral la injurias tiene una determinación distinta a la expresión conceptual que se maneja en el campo penal, pues la injurias graves se refieren a las expresiones discriminación, humillación, y deshonor, dirigida hacia el trabajador por parte del el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, señalando de manera clara que los sujetos activos para la alegación de la presenta causal se ve ampliada.

- *“Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”*

Para la presente causal se tiene que tomar en cuenta 3 elementos los cuales que con la sola presencia de una sola de ellas puede hacer efectiva la causal para la terminación de la relación laboral por parte del trabajador, estos elementos son la disminución de la remuneración que ha sido previamente pactada entre los comparecientes del contrato de trabajo, el segundo elemento se expresa por la falta de pago de la remuneración lo cual también se ve como una forma de violencia patrimonial debido a que no se puede ejercer un trabajo gratuito, el tercer elemento es la puntualidad

el pago de la remuneración en virtud que el trabajador debe cumplir con sus obligaciones como el pago de servicios de salud, vivienda, alimentación, estableciéndose de por medio un abuso de poder del empleador por lo que puede darse la terminación contractual.

- *“Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, a, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio”* (Código de Trabajo, 2005).

El contrato de trabajo tiene que cumplirse y ejecutarse según lo convenido por las partes es decir, entre el empleador y el trabajador, previo acuerdo de voluntades en donde se pacta las condiciones de la relación laboral, mismas que se encuentran contenidas en las cláusulas del contrato, en donde se ha expresado el objeto del contrato que se tiene que cumplir a cabalidad, así como también se debe respetar la jornada laboral y la remuneración pactada, cuando el empleador exige el cumplimiento de una laboral distinta, ajena o extraña a la convenida indudablemente es una causal suficiente que produce efectos de extinción del contrato por violar el mismo.

- *“En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales”*

En el ambiente laboral no se puede permitir por parte del empleador que se den actos de acoso de cualquier tipo dentro de la empresa o institución, que afecte a los trabajadores debido que causa un daño grave en la esfera personal, familiar y laboral, señalando que el acoso se da por medio de expresiones de violencia generalizado por discriminación, amenaza, aislamiento, deshonor, cometido por el empleador o sus representantes, situación que se desempeña por acción u omisión de los mencionados lo cual es una causal que extingue la relación laboral invocado por el trabajador.

“9. Por desahucio”.

En el mismo Código se establece *“Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”* (Código de Trabajo, 2005).

Entonces, el desahucio es la decisión que toma una de las partes más allá de lo económico o un pago o una indemnización como habitualmente se reclamar en ciertas ocasiones

Al terminar el contrato de trabajo se extingue las obligaciones del empleador como del trabajador siendo este uno de los problemas más complejos puesto que no genera una estabilidad absoluta en la relación de trabajo. En la interrupción del vínculo de trabajo de acuerdo a la legislación ecuatoriana están las siguientes

- Riesgos de trabajo. - Comprende los riesgos con los que el sujeto convive día a día e implica “las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo” de acuerdo al art 348 como “todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador”.
- Maternidad. - en este caso se suspende la relación laboral y se justificara por la presentación del certificado médico otorgado por el IESS.

2.2 Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Derechos y garantías de las personas en situación de vulnerabilidad

Son varios los derechos y las garantías que están reconocidas para la protección de las personas en situación de vulnerabilidad como se conoce quienes son estas personas, ahora corresponde detallar cuales son estos derechos reconocidos en la Constitución y cuál es la garantía efectiva de protección de las personas en situación de vulnerabilidad.

Derecho al Trabajo

La base para el desarrollo de la sociedad en el mundo entero es el Derecho al Trabajo, mismo que tiene que cumplir con condiciones mínimas para su realización, fruto de la lucha de importantes grupos sociales, que han logrado la reivindicación y el reconocimiento de las condiciones dignas de trabajo, así como también el trabajo de en condiciones de igualdad entre todas las personas.

Es necesario conocer lo que menciona la Constitución respecto del derecho al Trabajo, establecido en el Art. 33:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (2005)

Es importante analizar el presente artículo porque de él se desprenden otros derechos, principios y garantías que son consideradas máximas en el ámbito laboral y en especial del tema investigado de las personas en situación de vulnerabilidad, como es el derecho a una remuneración justa.

Políticas públicas de las personas en situación de vulnerabilidad

Las personas en situación de vulnerabilidad necesitan una garantía de equidad de sus derechos que sean respetados al igual que cualquier otras personas, es por esta razón que se debe crear dentro de la Agenda de Igualdad, políticas públicas, lo que se traduce en la aplicación de la igualdad ante la ley, de todas las personas que requieran las

acciones de hacer o dejar de hacer de la administración pública, para las personas con vulnerabilidad y atención prioritaria que se encuentren en situación de desigualdad y discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Para determinar las políticas públicas que son aplicables a cada una de las personas en situación de vulnerabilidad, es necesario conocer cuáles son las necesidades que se encuentran identificadas de acuerdo a las competencias de las institucionales en el marco de la búsqueda de brindar un beneficio a los grupos vulnerables y prioritarios. (Cando, 2018)

Para las mujeres embarazadas está vinculado con su etapa de lactancia, que es un derecho para el cuidado del menor, el contar con los permisos para las horas de lactancia diaria, como lo determina el artículo 33 inciso tercero del Código de Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en el artículo 23, de las licencias de maternidad que tienen que ser renumeradas por todo el tiempo que dure la licencia esto es 15 meses (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

Para las personas de la tercera edad se tiene que referir a la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, la cual contiene los beneficios de subsidios en lo que respecta al pago de servicios básicos a nivel nacional (2019).

Para las personas con orientación sexual distinta, tiene que ver con la creación y aplicación de políticas públicas para el fomento de la igualdad y la no discriminación, en especial en el ámbito laboral que es en donde más se ve comprometidas estas acciones con beneficios que ven encaminados lograr una igualdad social por el desequilibrio de los recursos, mismas acciones que las poseen las personas de las “*comunidades, pueblos o nacionalidades indígenas, afroecuatorianos, montubios o ancestrales*” (2008).

Derecho a una remuneración justa

La remuneración percibida por la realización de un trabajo es un derecho esencial que se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y más específicamente en el artículo 328 en donde se determina que:

“Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria” (2008).

El derecho a una remuneración justa responde a principios fundamentales, de la misma manera como se determina el Art. 326 numeral 4 en la que se señala que:

“4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (2008).

Dentro de las garantías efectivas de protección de las personas con vulnerabilidad, en relación con la acción más efectiva de protección del derecho al trabajo, en tal consideración de introdujo en la normativa ecuatoriana en concordancia con el ámbito de laboral, la figura del reintegro al trabajo luego de haber sido despedido sin causa y razón alguna, todo esto con la justificación de encontrarse en situación de vulnerabilidad, como son las mujeres trabajadoras embarazadas, los dirigentes sindicales, los trabajadores con discapacidad, las personas trabajadoras de la tercera edad.

Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Despido Ineficaz

Para la conceptualización del despido ineficaz, es primordial el establecimiento de su origen en la legislación laboral, puesto que el despido ineficaz surge por la producción de un despido intempestivos que sin mayor dilación es la terminación de la relación laboral de las mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, personas con discapacidad y personas de la tercera edad, sin que medie de por medio un causa o razón suficiente para su invocación, es decir sin causa justa por que se recuerda que dentro de la legislación laboral existe previamente la definidas cuales son las causales para la terminación laboral sea que se ha presentado por el trabajador y en este caso por el empleador (Argudo, González, & Tamayo, 2021).

La acción de extinguir la relación contractual entre el empleador y el trabajador por medio de un despido ineficaz constituye en una acción ilegítima e ilícita en el contexto que ninguna persona trabajadora puede ser despedido, sin que exista una causa o se cumplan las condiciones para las cuales fue contratado en virtud de aquello tampoco se produce un despido si no que se agradece su labor siempre cumpliendo con las disposiciones laborales, las únicas causas legales son las que se encuentran consagradas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, en virtud de hacer

efectiva una de las cuales invocadas se realiza la solicitud del visto bueno a través del inspector del trabajo quien otorga o niega dicha solicitud.

Características del despido ineficaz

Las principales características que se desprenden del despido ineficaz se encuentran los principios de no discriminación el principio de estabilidad laboral, del primero de estos es incluso un derecho que se haya consagrado en el Art. 11 de la carta magna, refiriendo a la necesidad de defensa de los derechos de las personas sin importar ninguna condición social, económica o cultural en virtud del desempeño de actividades de carácter laboral que son susceptibles de una remuneración.

El segundo de ellos se refiere a la protección de la estabilidad laboral, pues es reconocida en la legislación nacional en razón del tipo de contrato indefinido la cual no permite la terminación de la relación laboral, sin que exista una justificación probable, y se produzca el rompimiento de dicha relación de manera arbitraria. (Arteaga, 2018)

Los trabajadores que han sido despedidos, poseen la garantía de protección al trabajo por medio de la figura del despido ineficaz, que permita la permanencia en el trabajo de aquellos trabajadores, en un primer sentido es necesario conocer lo que se determina el Art. 187 de la norma antes indicada en la que señala que:

“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. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015).

Dirigente Sindical

Un dirigente sindical es aquel trabajador que ha sido designado por los trabajadores, que pertenecen a una organización para que cumpla funciones como

representación, es evidente que se encuentra en un estado de vulnerabilidad frente al empleador pues es quien debe velar por los derechos e intereses de la organización de trabajadores. Según el OIT el dirigente sindical aparece en la categoría de fuero sindical, y nace precisamente cuando los trabajadores han tomado la decisión de reunirse en un Asamblea General, de los mismos trabajadores ha surgido la elección de los dirigentes sindicales. (Argudo, González, & Tamayo, 2021)

Código del Trabajo

La ineficacia del despido

El problema producido por el despido ineficaz, se traduce principalmente por la vulneración del derecho al trabajo, ningún empleador sea una persona natural o jurídica puede afectar a la estabilidad laboral de una persona trabajadora en especial cuando por medio se encuentren calificados aquellos trabajadores que, por sus condiciones, transitorias o permanentes pesan sobre ellos la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz tal como lo señala el Art. 195.1:

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

Existe una prohibición expresa en donde se fundamenta la prohibición del despido intempestivo de las mujeres embarazadas y de la misma manera a los dirigentes sindicales, amparados bajo los principios de estabilidad laboral y el principio de inamovilidad.

“Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía

percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo” (Código de Trabajo, 2005).

Es importante destacar cual es el efecto de la declaratoria del despido ineficaz luego de que se ha llevado el proceso correspondiente, se considera que no se interrumpido la relación laboral por lo tanto se tiene que pagar las remuneraciones con la correspondiente recargo, pero entra una figura importante que tiene que ser respetada por la persona trabajadora y es la decisión de no continuar con la relación laboral con su empleador, para ello se tendrá que pagar la respectiva remuneración.

Código Orgánico General de Procesos

La acción del Despido Ineficaz y el Procedimiento Sumario (COGEP)

El artículo 195.2 del Código de Trabajo que habla sobre la acción que se debe seguir en el caso de que se produjera un despido ineficaz, y en el existe total concordancia con los artículos 332 y 333 del Código Orgánico General de Procesos relativos al Procedimiento Sumario, un punto a destacar a manera de crítica por una posible vulneración a los derechos de las trabajadoras en situación de vulnerabilidad por su estado de embarazo, es que una vez producido el despido intempestivo, se tiene un plazo máximo de treinta días para la presentación de la demanda, misma que tiene que ser reconsiderada por los legisladores, ya que deja abierta la posibilidad de que se deje en total indefensión y vulnerados por completo sus derechos constitucionales como es el trabajo, el derecho a la defensa y el derecho al debido proceso.

El procedimiento para realizar la acción por despido en eficaz en base a la que se determina el artículo hoy 332 del COGEP en el que en el numeral 8 habla de la procedencia

“8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz” (Código Orgánico General de Procesos, 2015)

Es importante manifestar que dentro de los tipos de procedimientos que contempla el Código Orgánico General de Procesos, el procedimiento sumario es considerado como un procedimiento especial y mucho ágil en cuanto a su tramitación

por la reducción de los términos, a comparación por los términos determinados en el procedimiento ordinario, y además de la reducción significativa en casos niñez y adolescencia y los de despido intempestivo de mujer embarazada.

En cuanto la calificación de la demanda por ser clara y precisa y reunir los requisitos establecidos en el artículo 142 del COGEP se dispone la citación para cumplir con lo determinado en el artículo 53 del Ibidem, misma que es concordante con el segundo inciso del artículo 195.2 del Código de Trabajo el cual señala que:

“Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el 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” (2005).

En el artículo 333 relativo al procedimiento en el numeral 3 del término para la contestación de la demanda es de 10 días y en el caso de que involucrado una institución del sector público se tomara en lo previsto del Art. 291 la cual el término de la contestación de la demanda es de 30 días.

El artículo 142 numeral 7 del COGEP es concordante con el inciso tercero del artículo 195.2 del Código del Trabajo, en lo referente a los medios probatorios que se deben anunciar en la demanda y en la contestación de la demanda.

En el artículo 333 numeral 4 del COGEP respecto del desarrollo de la audiencia única que se realizara en el término de 20 días luego de la contestación de la demanda la misma que se desarrollara en dos fases “*la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final*” (Código Orgánico General de Procesos, 2015). Guardando concordancia con lo que se determina en el inciso 4 del artículo 195.2 del Código de Trabajo.

La Jueza o el Juez de Trabajo, o jueces de lo Civil según el caso dictarán sentencia en la misma audiencia. Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto suspensivo, conforme los artículos 261 y 262 del COGEP.

De la sentencia que acepte acción por despido ineficaz presentada por el legitimado activo de la causa, en la se disponga el reintegro al trabajo y el pago de la remuneración dejada de percibir así como la respectiva indemnización, por parte del empleador, si este no cumpliera con el mandato judicial, estaría incurriendo en un delito por lo que se puede iniciar una acción de carácter penal en la cual dicha conducta se adecua al delito incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, tipificado en el artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal, el cual tiene una pena privativa de libertad de 1 a 3 años.

Agenda de Igualdad.

La “Agenda Nacional para la Igualdad de Género” es un documento que incluye propuestas de políticas públicas en materia de igualdad de género para el respeto de los derechos de las personas LGBTI, así como de las niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres adultas y adultas mayores, para que puedan alcanzar la igualdad y, tal como lo establece la “Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos”, y eliminar la discriminación en todas sus formas.

Además de proteger los derechos de las personas al transporte, la educación, la salud, la seguridad social, la gestión de riesgos, el deporte, la vivienda, el hábitat, la comunicación y la información, así como al disfrute del tiempo libre, la ciencia y la tecnología. La elaboración de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 se revisó la planificación institucional político y técnico en cuanto a su alcance, organización, contenido y desarrollo.

La Agenda, de acuerdo con los procedimientos establecidos por el órgano de gobierno y coherente con la estructura actual, durante las discusiones se elaboró y analizó la Agenda de Igualdad y otras herramientas desarrolladas por los distintos sectores de las organizaciones de la sociedad civil para tomar en cuenta las ideas, demandas y proyectos expresados por las organizaciones que colaboraron con la organización a través del registro y la investigación.

Estudios sobre violencia contra la mujer, estudios sobre violencia contra la mujer, uso del tiempo, multitarea, etc.; registros administrativos de las organizaciones como: defunciones, enfermedades, muertes maternas, muertes violentas, etc. Este conocimiento incluye la creación y el análisis de varios símbolos sociales. Cuando se conocen los indicadores estructurales, de proceso y de resultados, las diferencias entre hombres y mujeres pueden reflejarse en diferentes aspectos como el económico, social, político y cultural.

Los resultados del monitoreo serán reportados periódicos, en función de la información especificada y demostrar el progreso hacia una meta, preparar informes semestrales o anuales, para hacer recomendaciones apropiadas.

La aplicación de la Agenda de Igualdad

Dentro del seguimiento de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género en adelante (ANIG), surge con la iniciativa de crear políticas públicas, en el periodo 2021-2025, las mismas que están contenidas en la agenda, de las 5 funciones del estado, para que sea incorporado a los planes sectoriales, y los planes institucionales, en virtud de aquello el Consejo Nacional para la igualdad de Género, será el encargado de la ejecución de las políticas públicas.

La agenda de igualdad dentro de la Función ejecutiva, asume las propuestas de trabajo con el gabinete productivo, con la finalidad de implementar en el sector laboral, el convenio 190 de la OIT, enfocado en un plan de acción de género en los ámbitos productivos.

La agenda que se encuentra definida en la función legislativa, está enfocada en la realización del seguimiento de los proyectos de ley y aquellas leyes que estén en la asamblea para la aprobación de los legisladores, en especial de las que traten sobre las mujeres.

La función judicial no está exenta de la agenda, en la cual se proponer la creación de foros de capacitación a los jueces y juezas, y demás integrantes del sistema judicial como los defensores públicos y los fiscales, en especial en la administración de justicia con perspectiva de género.

Para la función electoral la agenda se encuentra establecida en el cumplimiento de la paridad de género al momento, que se ejerce el derecho de participación de los ciudadanos ecuatorianos, sin discriminación de ninguna clase.

En la función de transparencia y control social la agenda se ha definido en razón de la participación activa de las mujeres y los grupos de atención prioritaria como las personas LGBTI+. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021)

Capítulo III – Metodología

3. Método de la Investigación

El método de investigación, es en definitiva el procedimiento para la obtención de la información, datos y conocimiento del despido ineficaz como materia principal de la investigación, el método no es más que otra cosa que el camino para la obtención de un fin, como es la eficiencia del despido ineficaz como mecanismo para garantizar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en situación de vulnerabilidad que es la mediante el uso de reglas ya establecidas para su consecución. (Martinez, 2012)

En la presente investigación se desarrolló el uso de método de investigación mixto, esto es el uso de dos metodologías de la investigación siendo estas la cuantitativa y al cualitativa.

Metodología Cuantitativa

Dentro de la investigación se utilizó la metodología cuantitativa la cual consiste en el establecimiento de aquellos datos sobre el proceso de despido ineficaz que permitieron a la determinación, objeto de la observación y estudio, específicamente se trata de la recolección de datos que sirvió para la medición de una materia estandarizada, y estadística de la acción del despido ineficaz en la protección de las personas con vulnerabilidad.

Metodología Cualitativa

Este método de investigación se usó para conocer de forma detallada los sucesos y acontecimientos que se dan a las conductas respecto de la eficacia del despido ineficaz frente a la protección del derecho al trabajo de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

3.1 Tipo de investigación

Descriptiva

En el tipo de investigación descriptiva, como su nombre lo indica se utilizó para la descripción de los eventos que se manifestaron para dar origen a un problema, mismo que permitió la descripción de aquellas características, y las propiedades presentes de acuerdo con la incidencia de la garantía de protección de los derechos laborales de las personas con vulnerabilidad agrupando esta información obtenida de manera organizada. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.2 Técnicas de instrumentos de investigación

Entre las técnicas de recolección de datos, se plantea la necesidad de la preparación y uso de un procedimiento de los medios que permitan la recolección de los datos, mediante procesos de confiabilidad, objetividad y validez, en la presente investigación se usó las encuestas mediante apreciaciones de aquellas cuestiones de las variaciones de la población.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

El criterio de inclusión en la presente investigación son las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad como son las mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, personas con discapacidad y personas de la tercera edad. A criterio de la investigadora, el número de las personas incluidas dentro de este criterio son 50 de acuerdo al muestro por conveniencia, que es una selección de la población por la cercanía de la investigación.

El criterio de exclusión en la presente investigación de los trabajadores que no están en situación de vulnerabilidad.

3.4 Población y muestra

La población se refiere específicamente aquel conjunto de situaciones traducidas a personas y casos en específico, de la cual se desprende la muestra que se usa para delimitar aquellos parámetros de muestra que se han definido en un determinado lugar y tiempo.

Población: La población en el presente trabajo de investigación está dirigido específicamente a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad como son las mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, personas con discapacidad, personas de la tercera edad, y personas con orientación sexual distinta.

Muestra: La muestra está compuesta por una consideración de 50 personas que conforman las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad de forma aleatoria y estratificada.

3.5 Localización geográfica del Estudio

La localización geográfica de la presente investigación está enfocada a todas las personas en situación de vulnerabilidad laboral que pueden ser afectadas de un despido dentro del territorio nacional del Ecuador.

3.6 Análisis de Datos

Se procedió al análisis de los datos luego de la realización de las encuestas a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad como son las mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, personas con discapacidad y personas de la tercera edad, del Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, en donde se obtuvieron los siguientes resultados.

Capítulo IV – Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Pregunta 1. ¿El empleador respeta sus derechos laborales?

Tabla 1.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	80%
NO	10	20%
Total	50	100%

Figura 1.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

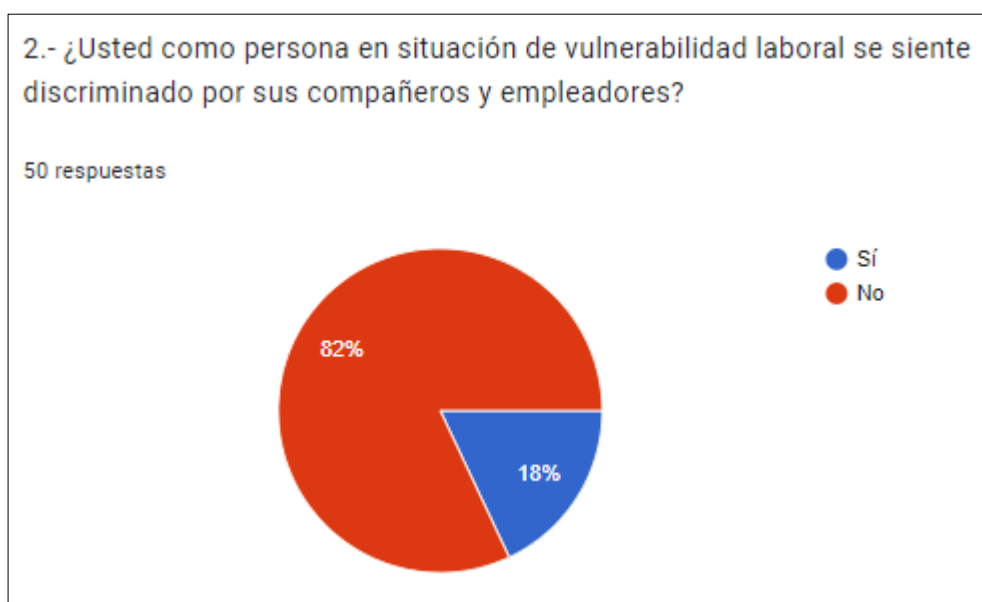
De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 80% de las personas encuestas empleador respeta sus derechos laborales de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, mientras tanto el 20% de las personas encuestadas no respeta sus derechos laborales. Como se puede observar con la información que se ha generado es que la mayor parte de encuestados considera que sus empleadores si respeta los derechos y en general los de carácter laboral por lo tanto se traduce que tiene conocimiento de los derechos de sus trabajadores mismo que son protegidos en la Constitución.

Pregunta 2. ¿Usted como persona en situación de vulnerabilidad laboral se siente discriminado por sus compañeros y empleadores?

Tabla 2.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	18%
NO	41	82%
Total	50	100%

Figura 2.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

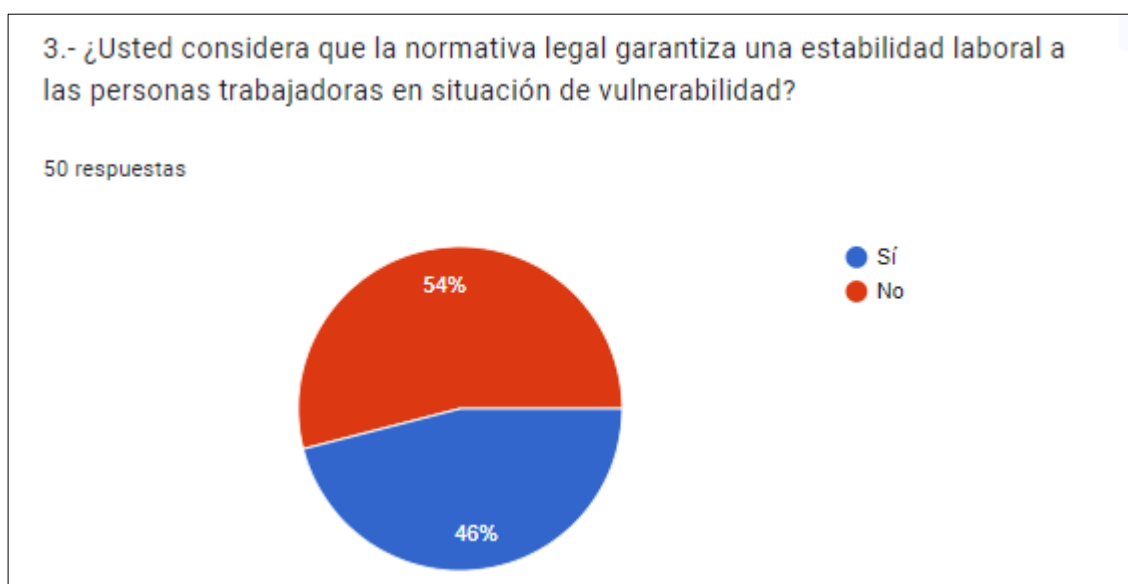
De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 18% de las personas encuestadas si se siente discriminado por sus compañeros y empleadores, considerando que son personas en situación de vulnerabilidad laboral, mientras tanto el 82% de las personas encuestadas no se siente discriminado por sus compañeros y empleadores. Como se puede observar con la información que se ha generado es que la mayor parte de encuestados considera que su ambiente laboral se encuentra libre de discriminación lo que es un punto positivo a la hora de establecer las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Pregunta 3. ¿Usted considera que la normativa legal garantiza una estabilidad laboral a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad?

Tabla 3.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	46%
NO	27	54%
Total	50	100%

Figura 3.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

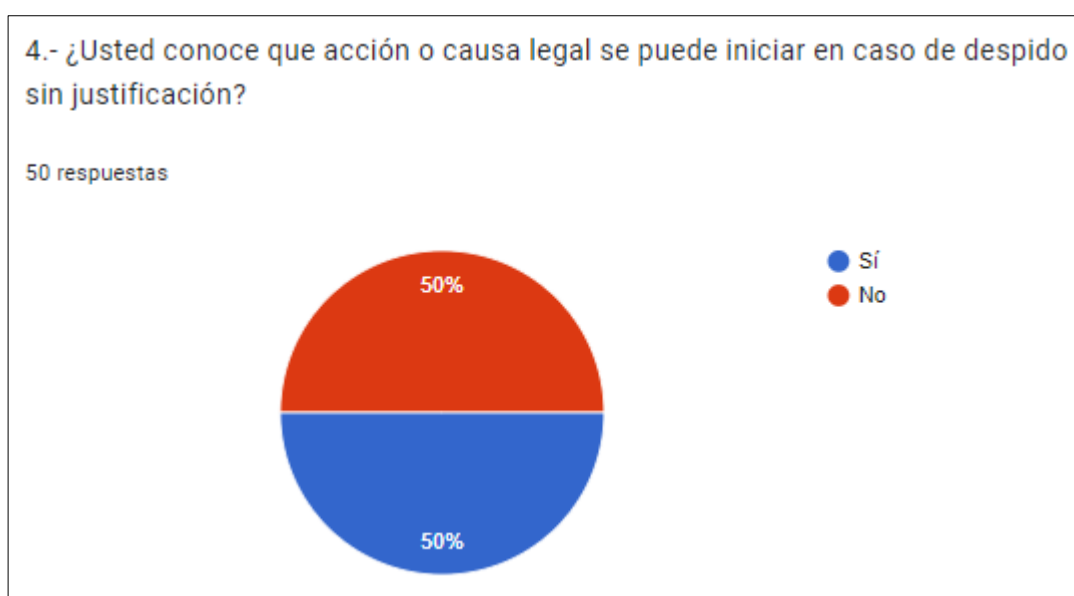
De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 46% de las personas encuestadas si considera que la normativa legal garantiza una estabilidad laboral a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, esto en razón de una correcta y adecuada aplicación de la normativa nacional en cuanto a la garantía de proteger la estabilidad laboral de las personas en situación laboral, mientras tanto el 54% de las personas encuestadas no considera que la normativa legal garantiza una estabilidad laboral. Como se puede observar con la información que se ha generado es que la mayor parte de encuestados no considera que en general las leyes en materia laboral que integran el ordenamiento jurídico ecuatoriano garanticen la estabilidad laboral protegiendo a este grupo de personas vulnerables.

Pregunta 4. ¿Usted conoce que acción o causa legal se puede iniciar en caso de despido sin justificación?

Tabla 4.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	50%
NO	25	50%
Total	50	100%

Figura 4.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 50% de las personas encuestas si conoce que acción o causa legal se puede iniciar en caso de despido sin justificación, mientras tanto el 50% de las personas encuestadas no conoce que acción o causa legal se puede iniciar. Como se puede observar con la información que se ha generado es una opinión dividida en relación al conocimiento de lo que se debe hacer en caso de que una persona trabajadora en situación de vulnerabilidad sea víctima de despido sin que el empleador tenga un causa o razón aparente para justificar la terminación de la relación laboral.

Pregunta 5. ¿Conoce usted cual es la finalidad del juicio por despido ineficaz?

Tabla 5.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	36%
NO	32	64%
Total	50	100%

Figura 5.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

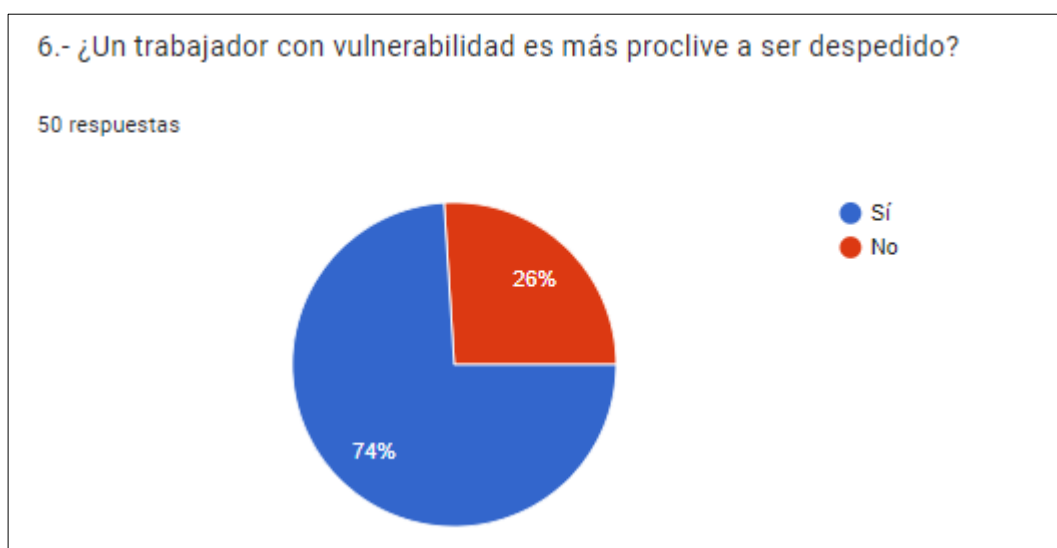
De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 36% de las personas encuestas si conoce cuál es la finalidad del despido ineficaz, mientras tanto el 64% de las personas encuestadas no conoce cuál es la finalidad propiamente dicha del despido ineficaz. Como se puede observar con la información que se ha generado es que la mayor parte de las personas encuestadas no conoce que cuentan con una acción que protege la estabilidad laboral y cuya finalidad es la prohibición del despido o terminación de la relación laboral de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, generando se esta manera el reintegro a su lugar de trabajo.

Pregunta 6. ¿Un trabajador con vulnerabilidad es más proclive a ser despedido?

Tabla 6.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	37	74%
NO	13	26%
Total	50	100%

Figura 6.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 74% de las personas encuestas si considera que un trabajador con vulnerabilidad es más proclive a ser despedido, mientras tanto el 26% de las personas encuestadas no considera que las personas trabajadoras con vulnerabilidad a ser despedidos por parte de sus empleadores. Como se puede observar con la información que se ha generado es que la mayor parte de las personas encuestadas si considera que las personas con vulnerabilidad pueden ser objeto de despidos pese a estar prohibidos por la normativa laboral ecuatoriana.

Pregunta 7. ¿Las entidades de control competente vigilan el cumplimiento de las garantías laborales para la protección a los trabajadores en situación de vulnerabilidad?

Tabla 7.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	32%
NO	34	68%
Total	50	100%

Figura 7.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

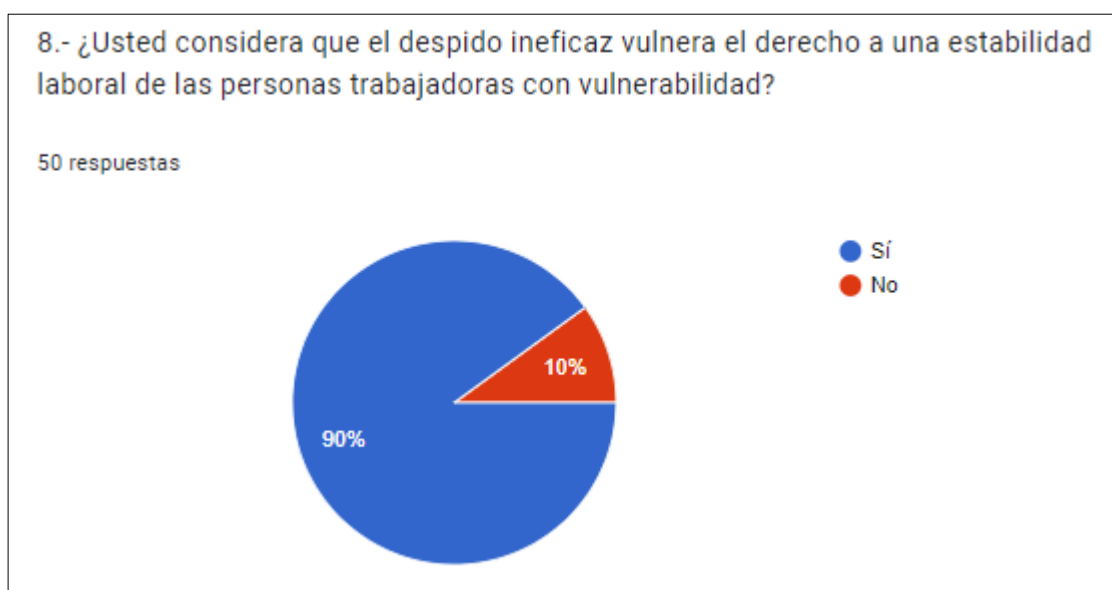
De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 32% de las personas encuestas si considera que las entidades de control competente vigilan el cumplimiento de las garantías laborales para la protección a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, mientras tanto el 68% con la información que se ha generado es que la mayor parte de las personas encuestadas no considera que las entidades que ejercen el control cumplan con su misión de protección de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, en relación a las garantías de protección en el ámbito laboral.

Pregunta 8. ¿Usted considera que el despido ineficaz vulnera el derecho a una estabilidad laboral de las personas trabajadoras con vulnerabilidad?

Tabla 8.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	90%
NO	5	10%
Total	50	100%

Figura 8.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 90% de las personas encuestadas si considera que el despido ineficaz vulnera el derecho a una estabilidad laboral de las personas trabajadoras con vulnerabilidad, mientras tanto el 10% de las personas encuestadas considera que ser sujeto de un despido no genera una violación al derecho a la estabilidad laboral. Como se puede observar con la información que se ha generado es que la mayor parte de las personas encuestadas si considera que a las personas trabajadoras con vulnerabilidad se les vulnera el derecho a una estabilidad laboral puesto a que se ve interrumpida su continuidad laboral.

Pregunta 9. ¿Conoce usted donde puede acudir en caso de un despido ineficaz?

Tabla 9.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	56%
NO	22	44%
Total	50	100%

Figura 9.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad

Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

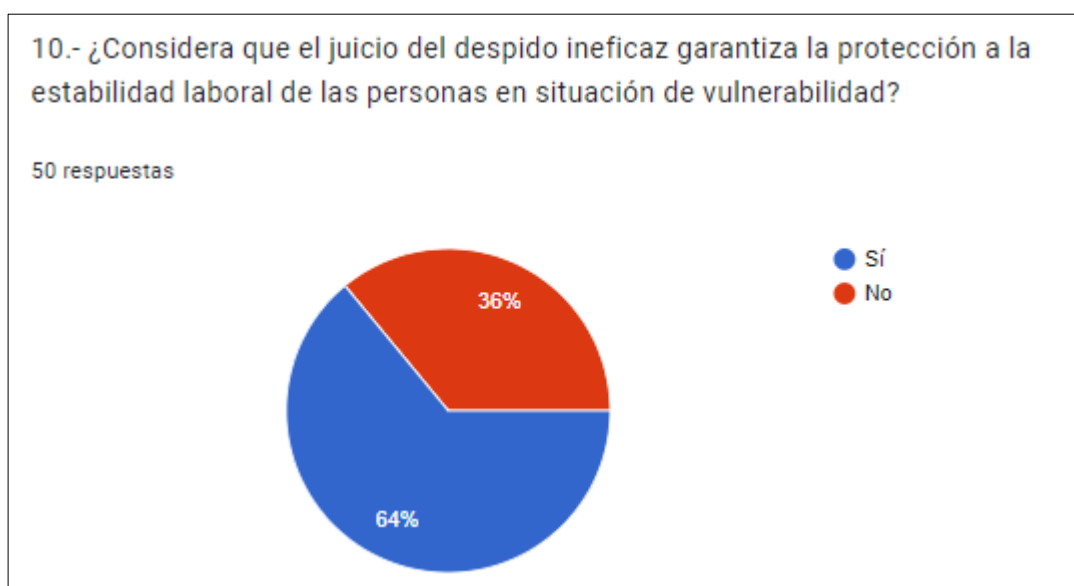
De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 56% de las personas encuestas si sabe dónde puede acudir en caso de un despido ineficaz, mientras tanto el 44% de las personas encuestadas considera que ser sujeto de un despido no conoce a donde se debe acudir de presentar el caso de ser despedidos de forma injustificada. Como se puede observar con la información que se ha generado es que la mayor parte de las personas encuestadas si sabe a dónde acudir, es decir que luego de producirse el despido de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad con el patrocinio de un profesional del derecho, se activa el sistema de administración de justicia con la presentación de la demanda por despido ineficaz para que sea un juez competente quien resuelva y proteja los derechos.

Pregunta 10. ¿Considera que el juicio del despido ineficaz garantiza la protección a la estabilidad laboral de las personas en situación de vulnerabilidad?

Tabla 10.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	32	64%
NO	18	36%
Total	50	100%

Figura 10.



Nota: Resultados Obtenidos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad
Elaborado por la Investigadora.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados: el 64% de las personas encuestadas si considera que el juicio del despido ineficaz garantiza la protección a la estabilidad laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, mientras tanto el 36% de las personas encuestadas considera que no iniciar una acción como es el juicio del despido ineficaz garantice una estabilidad laboral. Como se puede observar con la información que se ha generado la mayor parte de las personas encuestadas si considera que el sistema de administración de justicia garantiza la protección a la estabilidad laboral en relación al despido ineficaz dentro de un proceso judicial en donde lo que se busca es la reincorporación de los trabajadores que han sido despedidos de no continuar con la relación laboral recibirá la indemnización correspondiente.

4.2 Discusión

La figura del despido ineficaz es una medida que protege a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, debido a que por sus condiciones de carácter especial produce que sean más propensos a ser objeto de un despido sin justificación, lo que realiza esta figura, es la protección a la persona trabajadora como el elemento más débil de la relación laboral, estableciendo restricciones a los empleadores es decir al elemento más fortalecido, por lo que el juicio del despido ineficaz permite garantizar la estabilidad laboral, dejando sin efecto la decisión arbitraria e injusta de los empleadores.

De la información obtenida en la investigación los trabajadores en situación de vulnerabilidad pueden ser objeto de despidos pese a estar prohibidos, de ahí la importancia de que leyes en materia laboral que integran el ordenamiento jurídico ecuatoriano garanticen la estabilidad laboral por medio del juicio del despido ineficaz.

De las encuestas aplicadas reflejan que la gran mayoría de trabajadores no conocen que cuentan con una acción que protege la estabilidad laboral y cuya finalidad es la prohibición del despido o terminación de la relación laboral de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, generando se esta manera el reintegro a su lugar de trabajo.

De la información que se ha generado se considera que los empleadores si respeta los derechos y en general los de carácter laboral por lo tanto se traduce que tiene conocimiento de los derechos de sus trabajadores como: Proteger a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y maternidad, que se determina como un estado transitorio debido a que se puede conocer su inicio y su final con sus respectivas licencias, aun cuando las complicaciones del estado de gestación se vean manifestadas en el parto, posparto o puerperio. Después del proceso de alumbramiento cuando su hijo nace con vida o cuando se produce el fallecimiento de su hijo, Por lo que la garantía de protección que brinda el despido ineficaz, opera en proteger a las trabajadoras en situación de embarazo.

El despido ineficaz protege a los dirigentes sindicales, desde que entró en funciones, hasta que culmine el periodo por el cual fue elegido y un año más, incluso mientras dure el proceso de formación o constitución de la asociación o sindicato, por ser más propenso a ser víctima de un despido sin justificación.

El despido ineficaz protege a las personas trabajadoras discapacitadas, personas de la tercera edad o adultos mayores y las personas trabajadoras con orientación sexual distinta, por ser víctimas de discriminación, por lo que su protección inicia desde el momento que se notifica o se hace conocer al empleador de su condición de vulnerabilidad, pero resulta ilógico pensar que esta condición tendrá una finalización pues es un estado permanente, por lo cual la figura del despido ineficaz protege de forma definitiva o prolongada en el tiempo a este grupo de personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

Como se puede observar con la información que se ha obtenido la mayor parte de las personas encuestadas si considera que el juicio del despido ineficaz es un figura que garantice la estabilidad laboral protegiendo a las de personas trabajadoras vulnerables cuya finalidad del juicio por despido ineficaz, es que permita que se reintegre los trabajadores a su lugar de trabajo y se pague las remuneraciones más el recargo de ley, debido a que la relación laboral no se ve interrumpida, de no continuar con la relación laboral el trabajador recibirá la respectiva indemnización misma que corresponde a un valor de un año de la remuneraciones que percibía el trabajador, si el empleador se negare a reintegrarle al trabajador, cometería el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, conforme la tipificación del delito en el Art. 282 del Código Orgánico Integral Penal.

Es necesario conocer que la acción del despido ineficaz prescribe al cabo de 30 días, desde el momento que se produjo el despido de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, por lo que se debe presentar la demanda dentro de dicho plazo, lo cual produce que se vea vulnerado por completo los derechos de estas personas vulnerables, al no iniciar las acciones en el tiempo establecido; a esto se suma a que de los datos obtenidos no se considera que las entidades que ejercen el control cumplan con su misión de protección de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- En conclusión, el despido ineficaz es una figura que salvaguarda la protección de los derechos laborales y garantiza la estabilidad laboral de las personas con vulnerabilidad.
- A pesar de la presencia de las entidades de control, no existe seguridad en cuando cumplimiento de las garantías laborales que protejan los derechos de las personas trabajadores en situación de vulnerabilidad.
- Las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad son más proclives a ser despedidos por sus empleadores pese a que están prohibidos por la legislación nacional.

5.2 Recomendaciones

- Los empleadores deben crear y establecer normas de convivencia con el fin de precautelar y continuar con las acciones de respeto de los derechos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, garantizando un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.
- Las instituciones de protección de los derechos de los trabajadores y en general de las personas en situación de vulnerabilidad que forman parte del grupo económicamente activo, que cumplan con su función de control y vigilancia del cumplimiento de las acciones que protejan a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.
- Las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, deben iniciar las acciones legales pertinentes en el caso de ser víctima de un despido ineficaz.

Bibliografía

Bibliografía

- Argudo, L., González, M., & Tamayo, F. (2021). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(02), 429-447. doi:DOI: 10.23857/pc.v5i2.1285
- Arteaga, A. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no. *REVISTA SAN GREGORIO*(26), 38-45. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841001>
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2023). *LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código Civil*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). *Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Registro Oficial.
- Brito, M. (2016). *APROVECHAMIENTO DE LA MASHUA Y SU INCIDENCIA EN LOS INGRESOS ECONOMICOS DE LA COMUNIDAD ILLAGUA DE LA PARROQUIA QUISAPINCHA, CANTON AMBATO*. Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/208/1/Trabajo%203%20Brito%20Rodriguez%20Martha%20Susana.pdf>
- Caamaño, E. (2004). La Parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo. *Revista Laboral Chilena*, 61-231.
- Cando, J. (2018). *Políticas de acción afirmativa y su aplicación en la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021). *Agenda Nacional para la Igualdad de Género*. UNFPA ; ONU Mujeres.
- Espinoza, L. (2021). *Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf>
- Fernández, E. (2013). *Los costos laborales y del IESS*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Garzón, M., Cardona, M., Rodríguez, F., & Segura, A. (2017). Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia. *Revista de Saúde Pública*, 51(89), 1-17. doi:<https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2017051006864>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Maldonado, J., Cabrera, J., & Gallo, S. (2022). EL ADULTO MAYOR COMO TRABAJADOR DE LA UNIVERSIDAD Y SUS DERECHOS EN. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 18(87), 421-431. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n87/1990-8644-rc-18-87-421.pdf>
- Martinez, H. (2012). *Metodología de la Investigación*. CENGAGE LEARNING. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/39957>
- Quezada, J. (2016). *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana*. Universidad de Cuenca.
- Vallecilla, L. (2018). LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO. *Jus Laboral*(8), 27-69. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/8805a14a-5dac-468b-b9ac-e79b85a48581/content>

Anexos