



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

**ANÁLISIS DEL CASO 17314-2019-00227; DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER EN
ESTADO DE GESTACIÓN SECTOR PRIVADO CAYAMBE EN EL AÑO 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

N° 12: Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos.

AUTORA: DANIELA NICOLE PINEDA BEDÓN

TUTORA: MSC. AMPARO ERAZO CLERQUE

IBARRA – ECUADOR

ENERO, 2024

Ibarra, 31 enero de 2024

TUTORA:

Msc. Amparo Erazo Clerque

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

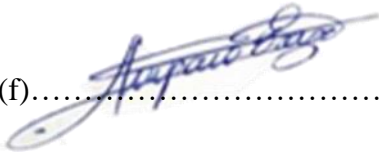
(f).....

Msc. Amparo Erazo Clerque

C.C.: 1001787777


PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f).....


Msc. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C.:1001787777

(f):

NELSON JOAQUIN
LALAMA PROAÑO

Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 1001772308

(f):


PhD. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza

C.C.: 1001699162

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **DANIELA NICOLE PINEDA BEDÓN**, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 31 de enero de 2024

(f).....


Daniela Nicole Pineda Bedón

C.C.: 100410248

AUTORÍA

Yo, **Daniela Nicole Pineda Bedón**, portadora de la cédula de ciudadanía N° 1004102487, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de la autora y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

Ibarra, 31 de enero de 2024

(f).....

Daniela Nicole Pineda Bedón

C.C.: 100410248

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **Daniela Nicole Pineda Bedón** con CC: 1004102487, autora del trabajo de grado intitulado: Análisis del caso 17314-2019-00227: Análisis del caso 17314-2019-00227; Despido ineficaz de la mujer en estado de gestación sector privado Cayambe en el año 2019”, previo a la obtención del título profesional de “Abogada” en la Escuela de Jurisprudencia:

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 31 de enero de 2024

(f).....

Daniela Nicole Pineda Bedón

C.C.: 100410248

AGRADECIMIENTO

A *Dios*, por ser mi apoyo y fortaleza en los momentos más difíciles, por guiar mi camino durante esta etapa universitaria.

A mi querida institución la *Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ibarra*, por haberme permitido abrazar y querer mi carrera y donde he vivido los mejores años de mi vida.

A mi asesora, *Dra. Amparito Erazo*, quien asumió la ardua labor de guiarme durante la elaboración de este trabajo de titulación y ha sabido despejar las grandes dudas con respecto al tema de Derecho Laboral. Del mismo modo, a mis docentes quienes han compartido sus conocimientos conmigo.

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación va dedicado a mis padres *Dany Pineda y Anita Bedón*, quienes han sido el pilar fundamental de mi vida y han sabido darme los mejores consejos, amor incondicional y aliento para culminar la etapa universitaria y sobre todo, enseñarme siempre a tratar con respeto a todas las personas que cruzan por mi vida e inculcarme el alcanzar los sueños y metas que me he propuesto a lo largo de estos años.

También se la dedico a mis abuelitos *Remigio Pineda y Bachita Ortiz*, quienes en varias ocasiones han cumplido con el rol de padres para mí, que han sabido darme su amor, cuidarme, darme consejos y aliento para terminar todo lo que un día me propuse hacerlo.

A *Mateo Pineda*, mi hermano, gracias no sólo por ser parte importante de este gran logro, sino también por todos los maravillosos y lindos momentos que hemos tenido y por ser mi compañero de travesuras y ocurrencias a lo largo de estos años y tu compañía durante todo el proceso de mi vida universitaria y en la realización del trabajo de titulación.

Y *Xavier y Mony Pineda*, gracias por todos sus consejos y por siempre creer y confiar en mi y en mis capacidades.

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. INTRODUCCIÓN	3
4. ESTADO DEL ARTE.....	7
5. MATERIALES Y MÉTODOS	13
6 RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	15
7. CONCLUSIONES	37
8. RECOMENDACIONES	39
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

1. RESUMEN

La protección de los derechos laborales de las mujeres, recientemente han adquirido relevancia jurídica, de manera particular, en aquellas situaciones en que las mujeres se encuentran en estado de embarazo o gestación. Lo que ha motivado su estudio, siendo el objetivo general planteado en esta investigación ha sido analizar el caso 17314-2019-00227, de despido ineficaz de la mujer en estado de gestación en el sector privado Cayambe en el año 2019 determinando si se vulneraron sus derechos fundamentales, como el derecho al trabajo para promover la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en entornos laborales. Guiado este análisis por una metodología que tuvo como enfoque el cualitativo, con un nivel de profundidad descriptivo, apoyada en el método socio jurídico, en el método deductivo y en el método analítico sintético, con técnicas de revisión documental y entrevistas llevadas a cabo según instrumentos como las fichas bibliográficas digitales y la guía de entrevista, que permitieron una revisión detenida de los planteamientos argumentados en el caso de la trabajadora de Cayambe despedida injustamente por su patrono; de lo cual se deduce que la decisión dictada por la juzgadora atenta, de manera evidente, contra los derechos laborales de las mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad, al no declarar el despido ineficaz y las consecuencias jurídicas que derivan de ella, como figura jurídica garante de los derechos laborales de las mujeres como personas que requieren de atención prioritaria.

Palabras clave: Despido ineficaz, trabajadora, mujer en estado de gestación, derechos laborales de las mujeres, sector privado.

2. ABSTRACT

The protection of women's labor rights has recently acquired legal relevance, particularly in those situations in which women are pregnant or pregnant. Which has motivated its study, so the general objective set out in this research has been to analyze case 17314-2019-00227, of ineffective dismissal of a pregnant woman in the Cayambe private sector in 2019, determining whether They violated their fundamental rights, such as the right to work to promote the protection of the rights of pregnant women in work environments. This analysis was guided by a methodology that had a qualitative approach, with a level of descriptive depth, supported by the socio-legal method, the deductive method and the synthetic analytical method, with documentary review techniques and interviews carried out according to instruments. such as the digital bibliographic files and the interview guide, which allowed a careful review of the arguments argued in the case of the Cayambe worker unjustly dismissed by her employer; From which it follows that the decision handed down by the judge clearly violates the labor rights of pregnant women or associated with their pregnancy or maternity condition, by not declaring the dismissal ineffective and the legal consequences that derive from it, as a legal figure that guarantees the labor rights of women as people who require priority attention.

Keywords: Ineffective dismissal, worker, pregnant woman, women's labor rights, private sector.

3. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de titulación se aborda el análisis detallado del caso 17314-2019-00227, tomando en cuenta una de las técnicas de investigación más prolíferas en la ciencia jurídica, como es el análisis de casos, que involucra el despido ineficaz de una mujer en estado de gestación en el sector privado, acontecido en la ciudad de Cayambe, Ecuador, en el año 2019. Este caso, en particular, refleja una realidad lastimosamente frecuente en el país, del cual se extrae una serie de cuestionamientos legales, éticos, sociales y de vulneración de derechos fundamentales que, sin duda, merecen un estudio detenido y una honda reflexión para que decisiones judiciales como estas no sean reiteradas por los encargados de la administración de justicia, a quienes compete velar por los derechos y garantías de los ciudadanos, en particular, las trabajadoras embarazadas, que constitucionalmente forman parte de un grupo de atención prioritaria que merecen reconocimiento y valoración, al que se le debe atención jurídica especializada.

El estudio de casos desempeña un rol fundamental en la investigación jurídica contemporánea, debido a que ofrece una perspectiva detallada y contextualizada de situaciones jurídicas particulares. En el caso del despido ineficaz de una mujer en estado de gestación, que prestaba sus servicios lícitos y personales como personal de vigilancia, de nombre KATHERINE LOURDES TUTACHA FUEREZ, en la empresa privada Investigación, Vigilancia e Instrucción (en adelante INVIN CIA. LTDA.) de la ciudad de Cayambe Provincia de Pichincha, de fecha 3 de septiembre de 2019, de la Unidad Judicial Civil del cantón Cayambe. El análisis de este caso particular, que permite como afirman Arispe (2020) determinar “cómo se presenta el fenómeno jurídico de estudio” (p. 85) reviste una importancia significativa por diversas razones:

Facilita la identificación de la efectiva aplicación de las leyes y regulaciones laborales, las posibles violaciones de derechos fundamentales, en este caso, los derechos laborales y de género de la mujer embarazada, que bien sabido es que en Ecuador constituye un grupo muy vulnerable. Además, contribuye al desarrollo de la jurisprudencia en la que los juzgadores, tomando en cuenta casos similares previos, deben tomar decisiones informadas y coherentes en casos futuros.

En este sentido, proporcionan una visión más práctica y realista de las complejidades que enfrentan los y las trabajadoras en el sistema legal nacional, contribuyendo a sensibilizar a la sociedad sobre cuestiones legales y éticas relevantes, como el *acuerdo conciliatorio* que forzosamente y de manera injusta aceptó la trabajadora, del caso estudiado.

El despido ineficaz de una mujer embarazada, de corta vigencia en la legislación laboral ecuatoriana, no solo constituye una vulneración de los derechos laborales fundamentales, sino que también conlleva consecuencias significativas en el bienestar de la madre y el futuro del núcleo familiar, que al decir de Machado et al (2023), se ha dejado absorber del criterio mercantilista que se ha impuesto sobre el social, “considerando la maternidad como un obstáculo y no como un aporte social” (p. 15). Por lo que este caso, en apariencia aislado, refleja una problemática más amplia relacionada con la protección de los derechos de las mujeres en el entorno laboral, que son protegidos por la Constitución de la República del Ecuador (en adelante CRE), en sus artículos 33, 326, numeral 2; pero sobre todo el 332, numeral 2, que tipifica: “se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos” (Asamblea Nacional Constituyente, CRE, 2008).

Del mismo modo, el Código del Trabajo (2005), en su artículo 4 establece el principio de la irrenunciabilidad de derechos “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Congreso Nacional, Código del Trabajo 2005), la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar (2015), en su artículo 195.1, prohíbe el despido y declaratoria de ineficaz; de la misma manera, los Convenios de carácter internacional, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) [1919] y algunas resoluciones expedidas por la Corte Nacional de Justicia, reconocen estos derechos, como la Resolución N° 06-2016, que establece:

Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho: Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Corte Nacional de Justicia, Resolución N° 06-2016)

En el caso específico de la Unidad Judicial Civil del cantón Cayambe en el año 2019, se identificó el despido ineficaz de una mujer en estado de gestación, lo cual plantea una interrogante que fue central en la investigación ¿en el Acuerdo conciliatorio que admitió la jueza de la Unidad Judicial Civil del cantón Cayambe en el caso de estudio N. 17314-2019-00227 fue favorable a la trabajadora en estado de gestación, como personal de vigilancia de una empresa privada INVIN CIA. LTDA. o, por el contrario, se vulneraron

sus derechos fundamentales, como el derecho al trabajo?

Ante esta incertidumbre, se hizo necesaria una investigación científica que tuvo como objetivo general analizar el caso 17314-2019-00227, de despido ineficaz de la mujer en estado de gestación en el sector privado Cayambe en el año 2019 determinando si se vulneraron sus derechos fundamentales, como el derecho al trabajo para promover la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en entornos laborales.

En seguimiento de los pasos de esta investigación inductiva, para el logro del objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos: a) Analizar la legislación laboral y de género vigente en Ecuador, específicamente en esta Unidad Judicial Civil de Cayambe, para identificar disposiciones relacionadas con la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas; b) Revisar el caso 17314-2019-00227 de despido ineficaz de esta trabajadora en estado de gestación evaluando los documentos, pruebas y testimonios de ambas partes (patronal y trabajadora) para determinar si hubo vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, especialmente, el derecho al trabajo; c) Determinar las consecuencias individuales y sociales del despido ineficaz de mujeres embarazadas, para evitar, en lo posible, esta conducta por parte de los empleadores; d) Proponer estrategias y recomendaciones que promuevan la prevención y erradicación del despido ineficaz de mujeres en estado de gravidez en el ámbito empresarial privado en esta zona de la sierra, desde el estudio de este caso en particular.

La importancia y pertinencia de abordar este caso radica en la necesidad de promover la equidad de género y proteger a viva voz los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral nacional. El despido ineficaz de una mujer embarazada no solo atenta contra la integridad laboral de la trabajadora despedida, sino que genera desigualdades de género y contribuye, sin duda, a la creación de un entorno laboral discriminatorio, así lo señala Arotingo (2022), al afirmar que

el despido ineficaz vulnera derechos laborales y de un grupo de atención prioritaria como lo son las mujeres en estado de gravidez, mujeres en estado de gestación o maternidad, post maternidad y dirigentes sindicales, si a pesar de que la mujer se encuentra en una de estas etapas se genera el despido, este carece de validez. (p. 40)

Desde esta perspectiva, el estudio amplió un cuerpo de conocimientos existentes en el campo laboral y de género, proporcionando análisis detallados del caso y recomendaciones para fortalecer las políticas y regulaciones destinadas a proteger a las

mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Además, se pretendió sensibilizar a la sociedad y a las empresas privadas de la zona y, en general, de todo el país, sobre la importancia de crear entornos laborales inclusivos y respetuosos de los derechos fundamentales de las trabajadoras.

En Ecuador las mujeres embarazadas son un grupo de atención prioritaria, por mandato constitucional, por lo que se convierten en las principales beneficiarias de esta investigación, ya que sus derechos laborales se esfuerzan por su protección integral, que incluye el derecho al trabajo, a su salud, a su bienestar y equidad en el lugar de trabajo. Asimismo, son beneficiarios de estas aportaciones científicas los juzgadores que, en definitiva, son quienes dictan las decisiones que favorecen o perjudican los derechos fundamentales de las trabajadoras en estado de gestación y, por último, los abogados en el libre ejercicio de su profesión y los estudiantes de derecho a quienes se les permite acceder a esta investigación y evitar decisiones en las que se vulneren los derechos de las mujeres embarazadas, derivadas de despidos ineficaces.

El análisis de este caso de despido ineficaz de trabajadora en estado de embarazo está en concordancia con la línea de investigación de la PUCE 2017, N° 12, Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos, ya que busca generar conocimiento sobre las inequidades, desigualdades y exclusiones que sufren las mujeres trabajadoras en estado de gestación, por despido ineficaz, en los cuales no se les reconocen sus derechos laborales. Del mismo modo, se vincula con el Plan Nacional Creación de Oportunidades 2021-2025 el cual en su eje institucional, prescribe mejoras considerables en el sistema de justicia que se ha convertido en esencial en la búsqueda de una justicia más acertada hacia las mujeres trabajadoras, “a sabiendas que, el sistema de judicial de todo el país es un pilar para la defensa de las libertades y las garantías de los derechos humanos establecidos en la Constitución, que ofrece a este grupo de atención prioritaria mayor garantía de sus derechos” (párr. 9).

4. ESTADO DEL ARTE

Fue necesario aquí, referir los criterios de doctrinarios que trataron el despido ineficaz objeto de estudio en esta indagación, vistos desde diversas perspectivas, que generaron contribución, en el campo laboral, del despido ineficaz en la mujer embarazada ecuatoriana; ya que, desde diversos puntos de vista, basados en el caso 17314-2019-00227 de despido ineficaz de esta trabajadora en estado de gestación, se pudo estructurar un estudio detallado que determinó si efectivamente se vulneraron derechos fundamentales, específicamente el derecho al trabajo, en esta decisión judicial, para lo cual se mencionaron algunos trabajos investigativos desarrollados por escritores nacionales e internacionales.

La decisión judicial objeto de esta investigación evidencia la constante exclusión social, jurídica y económica que padece la mujer, lo que afecta el goce de sus derechos, como asegura Alegre-Acharán (2021) en su artículo de maestría denominado Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación, al señalar que: “la sociedad moderna tiene una deuda pendiente con la mujer, quien ha sido históricamente infra valorada y víctima de la imposición de roles de género, encerrada en tareas impuestas por el sistema patriarcal” (p. 15). Esta situación de desventaja le ha traído a la mujer consecuencias adversas en el normal desarrollo de sus derechos.

Estas consecuencias han provocado que las mujeres enfrenten situaciones de precariedad económica impidiéndoles hacer frente a sus necesidades vitales y a menoscabar el acceso a la educación de calidad, lo que se traduce en imposibilidad de lograr trabajos remunerados de manera profesional, adicionándose la condición de mujer y más, si está en estado de gestación, lo que imposibilita a estas mujeres obtener y mantener una relación laboral estable o, en caso de obtener, el tan anhelado trabajo, sean despedidas de manera arbitraria e injustificadamente por sus empleadores, por el simple hecho de estar embarazadas, como sucedió en el caso judicial ventilado en la Unidad Judicial Civil de Cayambe.

Es así que, la autora Arotingo (2022) en su tesis de maestría titulada “Despido ineficaz a la mujer embarazada; Un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador”, es del parecer que “el despido ineficaz atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar de la trabajadora, lesionando su estabilidad” (p. 42), pues, afecta su dignidad y su derecho reproductivo, al no permitirles gozar de inmovilidad laboral e

impedir para ella y para su hijo/a procreado y no nacido un destino más beneficioso.

Frente a esto es de advertir, que la CRE en su Art. 35 señala que “(...) las mujeres embarazadas (...) recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado” (Asamblea Nacional Constituyente, CRE, 2008) y, por vía de consecuencia, la gran mayoría de los estatutos legales vigentes confieren esta protección especial. A pesar de ello, insisten Pavón y Rodríguez (2022), en su investigación titulada Despido intempestivo de mujer embarazada y su repercusión como grupo vulnerable, que

Es menester empezar a imponer el marco constitucional, ante la creciente vulneración del derecho al trabajo en mujeres embarazadas. Siendo importante considerar que en el Ecuador se observa cierta segregación y desigualdad laboral de carácter estructural hacia la mujer en el mercado de trabajo, pues, se les hace más complejo acceder a un empleo estable y digno, con una remuneración acorde, lo cual se complica más si se encuentra embarazada, pues el mercado laboral prefiere la mano de obra masculina, basado en la referencia teórica de la productividad, estimando que la mano de obra femenina, especialmente en el periodo de embarazo es más costosa por los beneficios socioeconómicos y laborales correspondientes al parto, el permiso postparto y el periodo correspondientes a la lactancia materna. (p. 637)

Esta realidad que vive la mujer ecuatoriana que es trabajadora ha hecho que las autoras De la Cruz y Rodríguez (2022), en su Artículo científico denominado “Despido ineficaz de la mujer durante y después del embarazo, Gobierno Autónomo Descentralizado cantón Santa Elena, año 2021”, sostengan que “es importante esclarecer la protección que corresponde a las mujeres por su condición de gravidez o lactancia que ampara el derecho a la vida, derecho al trabajo y derecho a la seguridad social” (p.19), lo que evidencia la innegable necesidad de proteger y garantizar los derechos de las mujeres embarazadas.

El despido ineficaz en el Ecuador ha sido objeto de análisis reiterado y de manera reciente, como lo hacen Montero et al (2022) en su Trabajo publicado en revista indexada, titulado “Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo”, quienes expresan que

La condición de vulnerabilidad de las mujeres embarazadas ante el despido intempestivo se ha visto en cierta forma aminorada ante la implementación de la acción por despido ineficaz, que es una garantía de acceso a la justicia para la

mujer embarazada. Sin embargo, es necesario realizar un desarrollo más amplio de la acción del despido ineficaz en el Código del Trabajo, a fin de cubrir los vacíos legales que presenta. (p. 233)

Esto ha traído como consecuencia que, la mujer al buscar un empleo, en caso de estar embarazada, se le hace difícil adquirirlo, pues, al tener tantas garantías en la Constitución y en la legislación laboral, más bien le perjudica, aunado al hecho real que, el Estado ecuatoriano no cuenta con políticas públicas acertadas para incentivar a los empleadores y empresarios a contratar a las mujeres embarazadas, siendo ellas mano de obra por excelencia en numerosos trabajos, a pesar de su estado de gestación.

En este sentido, y con preocupación insistente se pronuncian Machado et al (2023) en su obra “El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional”, al afirmar “que el embarazo no puede constituir un obstáculo para el acceso al trabajo ni menos una justificación para la terminación del mismo” (p. 15). Que induce a los autores a señalar que

Históricamente, la mujer ha sufrido una discriminación en distintos ámbitos, siendo uno de los principales el trabajo, ya que la mujer ha tenido que luchar durante siglos para que sus derechos laborales sean reconocidos; la mujer se introduce en el campo laboral, afrontando los estereotipos contraídos desde la división sexual del trabajo, siendo ésta un primer tipo de discriminación que se mantiene hasta la actualidad. (p. 23)

Sin duda que, esta realidad jurídica que viven las trabajadoras en estado de gestación las hace vulnerables que ha direccionado el surgimiento de legislaciones que protegen sus derechos, como el principio de inamovilidad laboral, el cual protege a las mujeres trabajadoras, que es conocido en el lenguaje jurídico como principio de estabilidad laboral.

Desde esta visión, merece tomar en cuenta la opinión de Villacis y Pachano (2023) quienes en su trabajo investigativo denominado “El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana”, mantienen la idea de considerar el despido ineficaz de las mujeres embarazadas como una flagrante vulneración a sus derechos laborales, por ser insuficiente la indemnización que los juzgadores estiman en sus decisiones para satisfacer sus necesidades de mujer en gestación y aprecian que:

La incorporación del despido ineficaz, tiene como finalidad, dar protección a la

mujer embarazada frente a un despido intempestivo, garantizando el derecho de la mujer embarazada de reintegrarse a su trabajo, y si no desea volver se considerarán rubros según lo marca la ley, si el empleador no desea su reintegro puede ser sancionado según el Código Orgánico Integral Penal. (p. 266)

Si bien esto es cierto, en el Ecuador no se brindan garantías necesarias para su aplicación, por el desconocimiento de las mujeres de sus derechos laborales y el abuso reiterado de los patronos o dueños de empresas privadas, que ven en una mujer embarazada la merma de su capacidad de trabajo, a pesar de las decisiones de la Corte Constitucional y de las Resoluciones de la Corte Nacional en esta materia, se siguen repitiendo despidos ineficaces que, desde el derecho, afecta el reconocimiento de su condición de trabajadora.

Desde esta perspectiva, en el país se concibe que le es bastante difícil a la mujer hacerse de un trabajo en el cual perciba un salario igual o parecido al del hombre, en aquellos que requieren de una responsabilidad superior a la normal, así Alba-Cárdenas, et al, (2023) en su obra “Despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando se termina la relación laboral mediante visto bueno”, expone que

El desempeño laboral de la mujer no siempre ha estado condicionado por sus capacidades, habilidades, destrezas, disposición y talentos; antes bien, su condición biológica, psicológica, espiritual y emocional, podría reducirse a su condición de género. El hecho de ser mujer, su posibilidad de ser madre, de criar a los hijos, de llevar un hogar, entre otras características que parecieran distintivas y definitivas, la han detenido frente a las peculiaridades del hombre: pareciera ser fuerte, dominante, flemático e invulnerable. (p. 3)

En estas condiciones en las que es considerada la mujer desde su fuerza productiva, es mucho más fácil despedirla, por lo que los empleadores toman una decisión unipersonal de dejar sin efecto la contratación de trabajo sin que medien las causas establecidas en el Código de Trabajo, por lo que los juzgadores están llamados a determinar si el despido de las mujeres embarazadas es procedente o no y si se ajustó a razones válidas que justifiquen ese despido. Por lo que en 2015 se sanciona la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en el que se instaura la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, en su Art. 195.1.

Al respecto, se pronuncia Alba-Cárdenas, et al, (2023) sosteniendo que:

Este ordenamiento jurídico surgió con el propósito de reconocer el trabajo que realiza la mujer en el hogar y dio origen a una figura jurídica con la cual el estado pretende proteger a las mujeres embarazadas o en situaciones asociadas con el embarazo o maternidad en tanto se considera que aún en este siglo las mujeres continúan siendo discriminadas y maltratadas por sus empleadores. (p. 7)

De esta manera, la legislación mencionada señala que al tratarse de empleadas embarazadas o por razones de maternidad o gestación, la ley las protege y ampara en virtud del principio de inamovilidad laboral. A la cual hacen referencia Argudo et al (2023), en su Trabajo científico denominado “La caducidad de la ineficacia del despido intempestivo y las indemnizaciones de la garantía de inamovilidad laboral”,

El principio de inamovilidad laboral es desarrollado de manera más efectiva con la promulgación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar de abril del 2015, por cuanto, era necesario garantizar la estabilidad laboral para aquellos grupos prioritarios determinados en la Carta Magna del territorio ecuatoriano, protección que podemos observar que se encuentra estatuida en la figura de despido ineficaz en las distintas normativas laborales. (p. 6)

El sistema capitalista expone a las mujeres a la urgencia de lograr resultados de producción, de lograr, también, los consentimientos de maternidad y las licencias de lactancia de las mujeres que, en caso de no lograrlos, merma la producción, por lo que es susceptible de despidos por parte de los patronos, a lo cual se opone el fuero de maternidad o garantía de inamovilidad del que gozan las mujeres embarazadas, que las ubica en situación de vulnerables socialmente.

Es importante tomar en cuenta en este estado del arte la legislación nacional que ampara el despido ineficaz como protección del derecho al trabajo de las mujeres en estado de gravidez, como lo hace la CRE en sus Arts 11, referido a los principios para el ejercicio de los derechos, 43, de los derechos de las mujeres embarazadas y 332, de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras. También es bastante pragmático el Código de Trabajo (2005) en sus Arts. 188, 568, 577 y 593. Del mismo modo, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar (2015), se pronuncia en su Art. 195.1, sobre el despido ineficaz.

Se hace indispensable también revisar algunas sentencias que se han dictado en el Ecuador que tienen el carácter de precedente jurisprudencial obligatorio, en materia

laboral, que sostiene:

Utilizando varios métodos interpretativos (literal, sistemático, conforme) el sentido que disponen de las disposiciones que regulan el despido ineficaz es claro, al concebir esta garantía para proteger a las trabajadoras en estado de embarazo, así como los dirigentes sindicales se entiende que comprende a los dirigentes principales como dirigentes suplentes, pues las normas individualmente consideradas, e incluso interpretadas desde una perspectiva contextual, no excluyen ni condicionan de forma alguna los efectos derivados de aquella circunstancia; además, asumir que el despido ineficaz opera para dirigentes sindicales, indistintamente de su estatus principal o suplente supone entender las normas conforme las disposiciones constitucionales que se han analizado, referidas a la igualdad, la libertad sindical y el desarrollo progresivo de los derechos. (Corte Nacional de Justicia, Resolución 02-2022, párr. 3)

Desde este mismo punto de vista, los autores Pavón y Rodríguez, (2022) hacen referencia a algunas Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador que garantizan el derecho de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia. La Corte Constitucional del Ecuador, atenta siempre a velar por los derechos de los grupos vulnerables ha dictado varias sentencias relacionadas con 19 acciones de protección interpuestas por trabajadoras embarazadas, algunas de ellas cumpliendo ya su periodo de lactancia y estando al cuidado de sus hijos recién nacidos, mujeres embarazadas que prestaban sus servicios en el sector público. Estas trabajadoras del sector público cumplieron todas las exigencias de la ley, muy a pesar de ello, fueron despedidas de sus cargos, como lo evidencia la Sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados, con ponencia del juez Constitucional Ramiro Ávila Santamaría.

Frente a estas constantes vulneraciones de los derechos de las mujeres trabajadoras, que ven afectado el principio de inamovilidad laboral, se quiere con esta investigación aportar a prevenir, evitar y erradicar en las empresas privadas de la zona de la sierra estos despidos ineficaces que conducen a la mujer trabajadora que es desligada de su lugar de trabajo por el hecho de estar embarazada a incrementar su crisis económica y no poder, en consecuencia, ofrecer a su hijo/a un futuro más digno como ecuatoriano/a.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Los materiales y métodos en este Trabajo de Titulación fueron secciones elementales que describieron y explicaron cómo se llevó a cabo la investigación y la construcción del conocimiento científico, por lo que se utilizó el enfoque cualitativo en la revisión documental que se ejecutó sobre la descripción del caso 17314-2019-00227, en el cual el juzgador dictó una decisión que vulneró los derechos laborales de mujeres embarazadas en el sector privado, Cayambe, en el año 2019.

Para lograr dar respuesta a los objetivos de la investigación centrada en el análisis del caso 17314-2019-00227, en el que la trabajadora, supuestamente, solicita una fórmula conciliatoria en la que acepta el pago de una suma de dinero correspondiente al pago de indemnización por despido ineficaz, se procedió a utilizar el nivel de profundidad descriptivo que permitió desglosar los argumentos que tuvo el juzgador y describirlos para determinar si su decisión constituye vulneración de los derechos de las mujeres en estado de gravidez.

Siendo el despido ineficaz una institución jurídica laboral de reciente data en la legislación ecuatoriana, para su análisis objetivo se hizo necesario utilizar el método socio jurídico, para apreciar desde la sociedad ecuatoriana, particularmente la de la ciudad de Cayambe el impacto e incidencias del despido ineficaz como medida que garantiza y protege los derechos de las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, recurriendo a entrevistas para fortalecer el análisis. Del mismo modo, esta investigación se apoyó en el método deductivo fundado en un razonamiento general dictado en esta decisión que contribuyó a extraer conclusiones y aplicarlas a casos particulares, en los que las decisiones de los juzgadores atentan contra los derechos de la mujer en embarazo, y los reiterados casos de patronos que despiden a sus trabajadoras por el simple hecho de estar en estado de gestación.

Fue de gran utilidad al analizar esta nueva institución del despido ineficaz el método analítico sintético que permitió una revisión detenida de los planteamientos argumentados en el caso de la trabajadora de Cayambe despedida injustamente por su patrono y sintetizar la decisión dictada por el juzgador, que atenta, de manera evidente, contra los derechos laborales de las mujeres embarazadas, a quienes la CRE considera personas que requieren de atención prioritaria.

Las técnicas de investigación permiten facilitar la obtención de resultados dentro de la investigación, por lo que una de las técnicas empleada fue la revisión documental basada

en la recopilación de información especializada derivada de los estudiosos del derecho laboral ecuatoriano, que han expuesto sus criterios sobre el despido ineficaz y su importancia en el derecho laboral ecuatoriano en textos de derecho laboral, en revistas indexadas, en repositorios de artículos científicos que exponen los puntos de vista más actualizados en el área.

Por utilizar el método socio jurídico, esta investigación debió recurrir a la técnica de la entrevista para obtener información veraz de quienes están a cargo de la administración de justicia laboral, así como de patronos y, fundamentalmente, de las trabajadoras en estado de gestación o en situación de lactancia, que en definitiva son quienes ven vulnerados sus derechos laborales, impidiéndoles continuar con un trabajo digno y poder criar y educar a sus hijos como merece todo niño ecuatoriano.

Estas técnicas se apoyaron en instrumentos como las fichas bibliográficas digitales en las que se condensó información extraída de los diferentes documentos analizados en la revisión documental y la guía de entrevista que permitió estructurar preguntas abiertas para obtener información y argumentos jurídicos de los entrevistados.

Debido a que en la técnica de la entrevista se eligieron de manera muy particular los jueces Multicompetentes de las Unidades Judiciales Civiles, tanto del cantón Cayambe como del cantón Ibarra el muestreo se caracterizó por ser intencional, lo cual permitió adquirir puntos de vista y criterios bastante objetivos sobre el despido ineficaz considerado como garantía y protección los derechos de la mujer embarazada o en estado de lactancia. Siendo la población de esta investigación toda mujer trabajadora en estado de embarazo o en estado de lactancia susceptible de ser despedida por su empleador en el cantón Cayambe.

6 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.- Resultados

Para el logro de resultados conforme a los objetivos planteados en esta investigación se debió recurrir a la revisión bibliográfica del material expuesto por varios autores de la doctrina nacional que se han pronunciado sobre el despido ineficaz, por razones de embarazo, que hace referencia a una situación laboral en la que una trabajadora es despedida de su empleo por estar embarazada, lo cual constituye una práctica habitual en el Ecuador, considerada discriminatoria, debido a que vulnera derechos laborales y atenta contra los elementales principios de igualdad de oportunidades con que deben contar las mujeres, en los diferentes lugares de trabajo. Del mismo modo, se recurrió a las entrevistas de juzgadores del cantón Cayambe y del cantón Ibarra quienes contribuyeron con sus respuestas a obtener resultados bastantes objetivos sobre el despido ineficaz de mujeres trabajadoras en estado de gestación.

Por lo que se hizo necesario un estudio detenido de lo que implica un despido ineficaz como nueva institución jurídica tipificada en el Código del Trabajo para garantizar y brindar protección integral a la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad; para lo cual se ha establecido la siguiente estructura:

Marco legal sobre derechos de mujeres embarazadas en Cayambe

El marco legal, compuesto por las leyes y regulaciones que garantizan y protegen los derechos de las mujeres en estado de gestación, sobre todo, de ser despedidas de sus trabajos, de manera injusta y discriminatoria simplemente por su estado de embarazo, tiene como finalidad permitir a las mujeres embarazadas despedidas de sus trabajos puedan ejercer sus derechos, por medio de las acciones correspondientes, sin temor a represalias o venganza, por parte de sus patronos, quienes deben velar por sus derechos.

Uno de estos instrumentos pertinentes derivado de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), es el *Convenio sobre protección de la maternidad, 2000* (núm. 183) que

prohíbe a los empleadores despedir a una mujer durante el embarazo, o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento

del hijo y con sus consecuencias o la lactancia. Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Por otra parte, en el convenio se otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. (párr. 2)

Al lado de estos instrumentos internacionales se encuentra también, el kit de recursos de la protección de la maternidad de la OIT y el Estudio General de la OIT (2023), Informe III (Parte B) para alcanzar la igualdad de género en el trabajo, que tienen como finalidad proporcionar orientación e instrumentos para alcanzar el fortalecimiento de protección de la maternidad a todas las mujeres en las diversas actividades económicas que puedan desplegar, como son: la salud física y mental en la maternidad, la licencia de maternidad y las prestaciones, la protección y estabilidad en el empleo, la lactancia y la no discriminación laboral, entre otras.

Dentro de este conjunto de normas protectoras de derechos en materia laboral de mujeres embarazadas, el despido ineficaz implica, según lo expresa Ayala (2023),

que, aunque un empleador haya tomado la decisión de separar a una trabajadora embarazada, o por motivos que se deriven del mismo, dicha acción carece de validez legal, debido a su naturaleza discriminatoria. Esto significa que la mujer no pierde sus derechos laborales y continúa siendo empleada, como si el despido no hubiera ocurrido. En consecuencia, tiene derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo y a que se le reconozcan los beneficios y salarios del periodo que estuvo ausente. (párr. 4)

Lo que permite señalar que el despido ineficaz, por causa de su embarazo, constituye un acto violatorio grave a todos los derechos laborales de que goza toda mujer trabajadora y atenta contra los principios de igualdad y no discriminación, claramente establecidos en la Carta Magna, aunados a la condición de vulnerabilidad de la que forma parte la mujer embarazada.

En este contexto, en el Ecuador y en Cayambe, en particular, los derechos de las mujeres embarazadas son reconocidos y se protegen, de manera prioritaria, a nivel constitucional y en normas infra constitucionales. Adicional a esta normativa, en el transcurso del tiempo, debido al desarrollo y reconocimiento de los derechos de las mujeres y por disposiciones en instrumentos internacionales, se han adoptado, paulatinamente, medidas

para garantizar la igualdad de género, la protección de los derechos derivados de una relación laboral, la situación económica de la mujer embarazada y la de su futuro hijo por nacer y la salud física y psíquica de las mujeres antes, durante y posterior al parto y en su estado de lactancia.

La CRE se erige, sin duda, como la normativa esencial que dispone los principios y derechos fundamentales de que gozan las mujeres trabajadoras, como son el Art. 11, que prohíbe cualquier tipo de discriminación, que se hace extensivo a la relación laboral. El Art. 35, del mismo cuerpo legal, que incluye, sin titubeos, dentro de los grupos de atención prioritaria a las mujeres embarazadas. Y, fundamentalmente, el Art. 43 constitucional que establece los derechos de las mujeres embarazadas:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. (...) 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Asamblea Nacional Constituyente, CRE, 2008)

El Artículo 43 de la Constitución ecuatoriana representa un hito jurídico al consagrar los derechos de las mujeres embarazadas. Este precepto constitucional, enraizado en principios de igualdad y no discriminación, asegura que las mujeres gestantes no enfrenten discriminación en ámbitos educativos, sociales y laborales. Al priorizar la protección integral de su salud durante el embarazo, parto y posparto, y al garantizar facilidades para su recuperación y lactancia, este artículo refleja un compromiso estatal con la dignidad y bienestar de las mujeres en estas etapas críticas de la maternidad. La normativa, en concordancia con estándares internacionales, no solo reconoce derechos fundamentales, sino que sienta las bases para la creación de políticas y prácticas que aseguren la plena realización de estos derechos en la práctica cotidiana.

Derechos están respaldados por legislaciones nacionales e instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la OIT (Convenio 156).

Del mismo modo, el Código del Trabajo, integrante de la normativa laboral nacional en el Art. 195, modificado en la Ley s/n publicada en el Registro Oficial Nro. 483-3S, del 20

de abril de 20 2015, y la Ley s/n publicada en el Registro Oficial Nro. 517-S, del 26 de junio de 2019, imprimió la negativa para los empleadores de despido injustificado de las trabajadoras embarazadas, fundado en la inamovilidad laboral que defiende a toda mujer trabajadora.

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.

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. (...) En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2005)

Y sigue la protección legal a la mujer trabajadora embarazada, a tenor de lo señalado en el Código laboral, cuando el tribunal competente declara la ineficacia del despido se considera que la relación laboral no se ha interrumpido y, en consecuencia, se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes, con un recargo del 10%. Y se prevén varias circunstancias:

1. Si la trabajadora, de manera voluntaria, decide no continuar con la relación de trabajo, a pesar de la declaratoria de despido ineficaz por el juzgador laboral, el patrono deberá indemnizarla con un valor de un año de remuneración, conforme a la última de ellas, adicionada la indemnización general por despido intempestivo, que le corresponde por derecho;
2. Si el patrono se negare a mantener la relación laboral con la mujer en estado de gestación, después de la declaratoria de despido ineficaz por el juez competente, podrá ser sancionado, de conformidad con el contenido del Art. 282 del Código Orgánico Integral Penal (en adelante COIP) por el cometimiento del delito de incumplimiento de decisiones legítimas, con pena privativa de libertad de 1 a 3 años.

Además, las sentencias en materia laboral, tanto de la Corte Constitucional como de la

Corte Nacional de Justicia, han predicado reiteradamente la protección a las mujeres en estado de gestación, ejemplo de ello es la Sentencia de la Corte Constitucional N° 309-16-SEP-CC, relacionada a la protección especial a las mujeres, que señaló:

La protección especial significa que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y periodo de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que este hecho signifique que las mujeres no tengan capacidad para ejercer sus derechos con autonomía. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio. (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N° 309-16-SEP-CC, párr. 43)

En esta misma línea protectora, la Corte Constitucional en sentencia 2409-17-EP/22, indica que "...la resolución de los litigios laborales debe tener como principio rector la fuerza expansiva de los contenidos constitucionales y la fuerza vinculante de la Constitución" (Corte Constitucional en Sentencia 2409-17-EP/22, p. 13).

Y en sentencia reciente de la Corte Constitucional N° 1179-18-EP/23, caso 1179-18-EP, del 28 de junio de 2023, en voto salvado del juez constitucional Jhoel Escudero Soliz, expone lo siguiente: "El efecto de irradiación constitucional obliga al juez a aplicar protecciones reforzadas, que nacen del texto expreso de la Constitución, y favorecen al trabajador (*in dubio pro operario*), porque se lo considera la parte más débil en la relación laboral" (párr. 13). Voto salvado en el que el juez constitucional considera que hubo "una interpretación limitada del alcance de la acción de despido ineficaz, sin observar su derecho a la estabilidad reforzada que ostenta como mujer trabajadora en periodo de lactancia" (Corte Constitucional, sentencia N° 1179-18-EP/23, caso 1179-18-EP, párr. 15)

El cantón Cayambe es una zona muy productiva del país en la que la producción agrícola, pecuaria y de florícolas de rosas se ha incrementado en los últimos cinco años, caracterizada por el hecho que un alto porcentaje de productoras son mujeres provenientes de comunidades como las de San Vicente, Paquistancia, Cariacu, Unión y Vida, Santa Rosa, Bunea Esperanza, Flor Andina y Caniburo. Este contexto geográfico hace indispensable determinar el respeto y garantía de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, lo que muchas veces no se respeta, a pesar del marco

legal que existe.

Evaluación detallada del caso específico de despido ineficaz de la trabajadora embarazada –N° 17314-2019-00227– en el sector privado de Cayambe

Los hechos se dieron de la siguiente manera: En fecha viernes 30 de agosto de 2019 comparece la señorita Katherine Lourdes Tutacha Fuevez, quien demanda por Procedimiento Sumario acción de Despido Ineficaz a la Empresa Invin Cía. LTDA en las personas de Carlos Efraín Herrera Enríquez, en calidad de representante legal de la empresa y Mauro Martínez en calidad de jefe de operaciones de la empresa, de conformidad con el Art. 195.1 del Código del Trabajo, que establece:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo. (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2005).

La parte actora, la señorita trabajadora alega en su demanda que mantiene una relación laboral con la empresa desde el 16 de mayo de 2016, desempeñando el cargo de guardia de seguridad, bajo un contrato *a tiempo indefinido*, de conformidad con el Art. 14 del Código del Trabajo. La trabajadora manifestó que para el miércoles 19 de junio de 2019 tenía dos meses de embarazo y que era notorio, por lo que los empleadores lo sabían y, a pesar de ello, este día no le permiten continuar sus labores y estas dos personas la despiden del trabajo, sin admitir que ingrese a su lugar de trabajo.

De esta manera, admitida a trámite la demanda, se citó en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos (en adelante COGEP) a la parte empleadora y, así se hizo. En la misma providencia, la jueza se pudo haber dictado las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo de la trabajadora afectada, mientras dure el trámite, lo cual no se hizo, pues, la Trabajadora no quería continuar en el trabajo.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse, tal como menciona el Art. 195.2.3. Y eso se cumplió, el abogado representante de la trabajadora presentó las pruebas idóneas para el procedimiento.

En la referida providencia, la juzgadora convocó a audiencia única, por el procedimiento sumario, que se llevó a cabo en el plazo establecido en el Art. 333.4.2 del COGEP, que

señala: “En materia de niñez y adolescencia y de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación” (Asamblea Nacional, COGEP, 2015). Y así se cumplió.

Este procedimiento se inicia por un *procedimiento sumario*, que según Zurita (2022),

Este juicio nace de la falta de acuerdo entre empleador y trabajador, quienes acudiendo o no ante el inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo no pudieron resolver sus discrepancias jurídicas, por lo que deben acudir ante los Jueces competentes en materia laboral, a través de la presentación de una demanda judicial a tramitarse por procedimiento sumario –una sola audiencia–, según lo dispone el Código General de Procesos (COGEP) en los Arts. 332 y 333. (p. 1)

Según este procedimiento las partes en esta *audiencia única* definen los puntos en controversia, como las pruebas a ser presentadas por cada uno y el juzgador resuelve en la misma audiencia, pudiendo invocar los medios alternos de resolución de conflictos, como la conciliación. Al respecto el Art. 333.4, establece de manera clara:

Se desarrollará en audiencia única, con 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. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda. (Asamblea Nacional, COGEP, 2015).

La parte actora, señala en su demanda que su última remuneración completa fue en el mes de mayo del 2019 por la cantidad de USD. 539, 49. Con estos antecedentes expuestos, la trabajadora fundamenta su demanda en normas legales y constitucionales, y, en consecuencia, solicita:

1.-El pago de la indemnización por despido intempestivo al que tengo derecho, conforme lo prescribe los Art. 188 del Código de Trabajo. 2.- El pago del Art. 185 por bonificación del desahucio por el tiempo de servicio. 3.- El pago de la indemnización por despido ineficaz de conformidad con el Art. 195 del Código de Trabajo, ya que es su voluntad de no regresar a su lugar de trabajo. 4.- Costas procesales y honorarios de sus abogados defensores. (Causa N° 17314-2019-00227, Unidad Judicial del cantón Cayambe)

En la demanda, en cuanto a la cuantía, se establece el valor total de US. 11.171.33 (Once

mil ciento setenta y un dólares americanos con treinta y tres centavos), valor que se cuantificó de la siguiente manera:

- 1.- Despido ineficaz \$ 6.473,88 (539,49 x 12)
- 2.- Despido intempestivo \$ 2.157,96 (539,49 x 4)
- 3.- Al pago del desahucio por el valor de \$ 539,49 (25% de la última remuneración 539,49, igual a 134,87 x 4)
- 4.- Costas y honorarios profesionales en \$ 2.000.

La ciudadana jueza del Tribunal de la Unidad Judicial Civil del Cantón Cayambe, en Audiencia Única: estableció los siguiente:

Audiencia Única.

3.1. Al amparo de lo previsto en el inciso segundo del numeral 4 del Art. 333 del Código Orgánico General de Procesos, sustituido por el Art. 57 de la Ley Orgánica Reformatoria al Código Orgánico General de Procesos, se convocó a las partes a la Audiencia Única para el día jueves 29 de agosto del 2019 a las 10h00, la que se desarrolló con la comparecencia de las partes procesales y sus abogados patrocinadores. (...) En la tramitación de la causa se han observado y cumplido con las garantías básicas que aseguran el derecho al debido proceso, establecidas en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador; también se han observado las solemnidades sustanciales comunes a todos los juicios determinadas en el Art. 107 del Código Orgánico General de Procesos. (Causa N° 17314-2019-00227, Unidad Judicial del cantón Cayambe, contenido de la Sentencia)

La Audiencia se desarrolla con el análisis detenido de las pruebas que invocan cada una de las partes y en el punto Cuarto. La jueza recurre a la *Conciliación*:

4.1. En la Audiencia Única la parte demandada señala como fórmula conciliatoria con la finalidad de terminar el proceso el pago de la cantidad única de cinco mil dólares americanos (USD. 5.000), que corresponde al pago de indemnización por despido ineficaz y proporcional de otros rubros solicitados, valores calculados a la remuneración que señala la parte accionada percibía la trabajadora esto es la cantidad de USD. 398, 33; a ser cancelados en un solo pago el día 30 de agosto del 2019 en esta Unidad Judicial. (Causa N° 17314-2019-00227, Unidad Judicial del cantón Cayambe, contenido de la Sentencia)

La jueza en su decisión fundamenta este acuerdo conciliatorio al que han llegado las partes de la siguiente manera: Por su parte el Art. 326.11. de la CRE prescribe: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (Asamblea Nacional Constituyente, CRE, 2008). Artículo constitucional que está en concordancia con el Art. 233 del COGEP, de la oportunidad para invocar la conciliación, que sostiene:

Las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso. Si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar. La conciliación se regirá por los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad. (Asamblea Nacional, COGEP, 2015)

Una vez cumplido el acuerdo conciliatorio entre las partes, es decir, la entrega de la cantidad única de cinco mil dólares americanos (USD. 5.000), se dispone el archivo de la causa. De esta decisión se desprenden varias incidencias que es importante analizar, que la jueza del caso no tomó en cuenta:

Es de señalar como lo hace el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)

el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para ocuparse de los recién nacidos” (párr. 2).

Esta realidad es palpable en el cantón Cayambe, que la juzgadora de este caso no tomó en cuenta, por lo que se considera que esta decisión vulnera, en estricto sentido, los derechos laborales fundamentales de que gozaba la trabajadora señorita Katherine Lourdes Tutacha Fuerez, al no declarar el despido ineficaz por parte de la Empresa Invin Cía. LTDA.

La jueza debió apreciar en su decisión que la preservación de la salud de la trabajadora embarazada, como el caso en decisión, era esencial; así como la protección contra la discriminación laboral, que debió ser considerada como condición fundamental para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades, que tanta falta hace en el cantón

Cayambe y de trato equitativo para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que las trabajadoras constituyan familias en condiciones de seguridad económica, que permita ofrecer un mejor futuro a sus hijos por nacer.

Este acuerdo conciliatorio al cual se llegó entre ambas partes procesales, si bien no estuvo viciado por vicios del consentimiento, error, dolo o violencia, la trabajadora no tuvo otra opción que aceptarlo, quizá por falta de asesoramiento jurídico de su representante legal, por sentirse presionada. El aceptar esta cantidad única de pago –\$ 5.000–, no le garantiza los cuidados necesarios para un embarazo y un parto digno, con la consecuencia inmediata de quedar en desempleo y sin la esperanza que otra empresa la contrate por su condición vulnerable de mujer embarazada.

Repercusiones a nivel individual y social derivadas del despido ineficaz de mujeres embarazadas en el sector privado

Esta investigación que estudia el despido ineficaz de mujeres embarazadas en el sector privado, específicamente en el cantón Cayambe, Ecuador, resalta las incidencias a nivel individual y social que trae consigo para las mujeres trabajadoras despedidas. Así, en el ámbito individual, la mujer despedida es impactada desde lo emocional y psicológico, debido a que, al experimentar el despido injustificado de su trabajo, por el solo hecho de estar en estado de gestado, se incrementan sus niveles de estrés, bienestar emocional y ansiedad; lo que trae como consecuencia severos daños en la salud mental de la mujer y, por vía de consecuencia, para la salud del concebido. Por lo que “la maternidad segura, la atención adecuada de la salud mental y física de la madre trabajadora y la supervivencia saludables del recién nacido” (p. 23), como afirman Machado et al (2023), “son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo” (p. 23).

Estas repercusiones se evidencian también en el deterioro económico de las mujeres despedidas, ya que este despido ineficaz genera consecuencias negativas en su poder adquisitivo. Esta inestabilidad económica y pérdida de ingresos y beneficios económicos, se traduce en desafíos presupuestarios para la mujer, que no estaba preparada para ello. Del mismo modo, a nivel social, la mujer despedida intempestivamente, en poblaciones pequeñas como Cayambe sufre los efectos de la estigmatización o discriminación hacia la mujer en estado de gestación, tanto en la propia comunidad como en el ámbito laboral privado. Este estigma genera más desigualdades de género y merma la participación

activa de las mujeres en procesos de producción en la zona.

El empleo y desempleo constituyen uno de los fenómenos que más diferencia al hombre de la mujer. Se ha mantenido, por años, la discriminación de la mujer en todo el mundo siendo Ecuador también partícipe de este fenómeno discriminatorio; esto, a pesar de los avances en materia laboral que se han logrado gracias a organismos derivados de la ONU, como la OIT; aun así, las mujeres continúan sin lograr esta, tan anhelada igualdad laboral. Esto se refleja en que las mujeres han de realizar trabajos y labores que los hombres no han querido realizar, cuidado de los hijos e hijas, labores de limpieza en el hogar, tareas manuales que, sin duda, las aíslan del campo laboral amplio que deberían disfrutar.

Este fenómeno ha sido reiteradamente estudiado y analizado por la Organización de las Naciones Unidas, por medio de la OIT, que ha revisado la participación laboral de las mujeres en América Latina (2022), después de la pandemia COVID-19 y expresa lo siguiente:

Además de producirse una importante pérdida de empleos, una gran cantidad de trabajadores (especialmente mujeres) se retiraron del mercado laboral, debido a las escasas alternativas existentes en el contexto de crisis. (...) De esta forma, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha disminuido, luego de décadas durante las cuales se había registrado un aumento constante en su incorporación al empleo remunerado. La tasa de participación femenina en América Latina y el Caribe en 2020 fue 47 por ciento, un descenso sin precedente de 5 puntos porcentuales respecto de 2019. Ello significó un retroceso muy importante en la participación laboral femenina ya que había aumentado de 41 por ciento a inicios de los noventa, a 52,3 por ciento en 2029. (OIT, 2022, p. 4)

Frente a esta realidad, los Estados deben implementar medidas que promuevan el desarrollo de la empleabilidad con capacitaciones específicas o vinculadas a competencias transversales y habilidades multifuncionales, como las digitales. Por lo que ha sido un tema que preocupa a la Corte Constitucional del Ecuador, que en 2020 contextualizó la situación laboral de las mujeres ecuatorianas, las que se encontraban en notable menoscabo en comparación con los hombres, en el año 2019, lo que plasma con datos precisos en su Sentencia N° 3-19-JP/20. Esta Sentencia, evidencia la desventaja en el goce de los derechos laborales por parte de las mujeres, a lo cual se debe agregar, además, la condición de embarazo o lactancia, en la que las desventajas se incrementan considerablemente, en detrimento de los derechos y garantías de las mujeres:

La precariedad del trabajo en el embarazo, durante la maternidad o el periodo de lactancia despierta miedo, hostigamiento, culpa, desconfianza en la justicia y pone a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad. De ahí la importancia de continuar desarrollando progresivamente los precedentes sobre los derechos de las mujeres trabajadoras y lograr así mejor protección. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, Sentencia N° 3-19-JP/20, párr. 21)

La Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia N° 3-19-JP/20, destaca de manera contundente la preocupante precariedad laboral que enfrentan las mujeres durante el embarazo, maternidad y lactancia, generando un contexto permeado por el miedo, hostigamiento y desconfianza en la justicia. Esta situación, lejos de ser aislada, coloca a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad. El reconocimiento de esta realidad resalta la necesidad apremiante de desarrollar de manera progresiva precedentes jurídicos que fortalezcan la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras. La importancia de este desarrollo jurisprudencial radica en su capacidad para establecer garantías sólidas que contrarresten la precariedad laboral y fomenten ambientes de trabajo que respeten la dignidad y los derechos fundamentales de las mujeres en todas las etapas de la maternidad.

Esta condición no ha cambiado mucho en el Ecuador, pues, constituye un hecho discriminatorio en contra de las mujeres en estado de gestación y todo juez debería decretar el despido ineficaz ante casos como estos, en los cuales los empleadores deciden, de manera unilateral, dar por terminado el contrato laboral de la mujer que se encuentra en estado de embarazo o posteriormente en estado de lactancia. Observándose en el actuar de los empresarios del sector privado, en la zona andina del Ecuador, que no ofrecen a las mujeres embarazadas un trato justo, siendo, muchas veces, rechazadas del mercado laboral, a sabiendas que sus derechos laborales están consagrados constitucionalmente.

Estrategias para la prevención del despido ineficaz

Es importante destacar que, las mujeres en toda América Latina resultaron las más afectadas por la crisis generada por el COVID-19 en materia de empleo, lo que ha traído como consecuencia inmediata, el gran desafío de la región de palear o mitigar el incremento en el retroceso en la igualdad de género en el trabajo. Este panorama pernicioso, conlleva a hacer un análisis sobre las políticas públicas y medidas del mercado laboral que tomen en cuenta la inclusión en el trabajo de las mujeres y velar por la

estabilidad laboral de las mujeres embarazadas o en estado de lactancia.

Esto incluye a la mujer embarazada dentro de este grupo de personas vulnerables que, de conformidad con la CRE, requieren de atención priorizada, cuyos factores que inciden en la permanente vulneración de sus derechos son numerosos, por lo que los entes gubernamentales del Estado ecuatoriano para precautelar estos derechos han procurado, en los últimos años, la implementación de estrategias y medidas tendientes a la erradicación o disminución de esa condición de fragilidad, “como lo son la falta de equidad ante las oportunidades, el acceso a servicios públicos o la cobertura de sus necesidades básicas” (p. 227), como afirman Montero et al (2022).

Los juzgadores y juzgadores que deben decidir la suerte de una trabajadora embarazada que ha sido despedida, deben tener presente el principio de igualdad y no discriminación, que en palabras de Alegre (2021)

tiene una triple faceta: Primero, como principio jurídico que irradia sobre todo el ordenamiento jurídico; segundo, como derecho a la igualdad que consiste en ser tratado considerando las similitudes y diferencias para con otros sujetos de derechos y; tercero, como una obligación de no hacer, de no discriminar. (p. 91)

Lo cual está precisado en la reforma laboral derivada de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015).

Muchas han sido las propuestas y estrategias establecidas en el Ecuador para precautelar los derechos laborales de la mujer embarazada:

Tomar en cuenta que se debe mejorar considerablemente el acceso a la justicia, sobre todo, en el ejercicio de la acción de despido ineficaz que tipifica el Código del Trabajo; lo cual, con medidas acertadas se puede lograr mayor celeridad y efectividad del proceso, como asegura Ayala (2023):

1. Información y sensibilización: Es fundamental llevar a cabo campañas de información y sensibilización para las trabajadoras embarazadas y empleadores, a fin de que conozcan sus derechos y responsabilidades en materia de protección laboral, durante el embarazo. Esta iniciativa puede incluir folletos informativos, material educativo, charlas en los centros de trabajo y comunidades.
2. Facilitar la presentación de la demanda y asistencia legal: Pese a que el Art. 195.2 del Código de Trabajo incluye un procedimiento reducido, rápido y eficaz, en todo proceso judicial, el nudo crítico es lograr una pronta citación para asegurar el ejercicio

efectivo de este derecho, es importante que se mejore el servicio de citaciones y una oportuna asesoría, que le permita, a la afectada, conocer y ejercerla acción de despido ineficaz en el plazo que establece la ley. (p. 2)

Esto evidencia lo que sucedió en el caso en estudio, en que la trabajadora señorita Katherine Lourdes Tutacha Fierrez, no contó con servicios adecuados de defensa, asistencia y patrocinio legal gratuito y efectivo, lo cual hubiese evitado la suscripción de este acto conciliatorio que en nada garantizó los derechos de la mujer embarazada frente a este despido intempestivo por parte de la Empresa Invin Cía. LTDA.

Aunado a ello, ciertas premisas deben estar presentes en toda decisión judicial para evitar la vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, como las señaladas por Alegre (2021), “el derecho de la trabajadora a reintegrarse a las mismas funciones que desempeñaba antes del parto; (...) el derecho al reintegro en caso de despido injustificado; el conocimiento del embarazo por parte del empleador matiza su responsabilidad, no la protección a la trabajadora” (p. 91). Todo esto no fue percibido por la jueza que dictó decisión en el caso que se está comentando.

Resultados derivados de las entrevistas a los jueces Multicompetentes de la Unidad Judicial Civil de los cantones Cayambe e Ibarra

Entrevistados: Dr. Andrés Pineda, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón Cayambe y Dr. Henry Francis Franco, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Ibarra.

Cuadro informativo 1

Pregunta 1. ¿Cómo interpreta usted la legislación laboral vigente en Ecuador con respecto a la protección de mujeres embarazadas frente a despidos en el sector privado?

Jueces Multicompetentes de las Respuestas Unidades Judiciales Civiles

Dr. Andrés Pineda.

En primer lugar, cabe aclarar que nuestra legislación cumple actualmente con varios propósitos y parámetros dentro de la protección de la mujer en el ámbito laboral. Sin embargo, lo que sí podemos decir es que lo que podría existir es una mala o inadecuada aplicación de la norma. En el tema específico de las mujeres embarazadas, cuando ocurren despidos ineficaces, podemos ver que, efectivamente, por un mal asesoramiento o una mala intencionalidad por parte del empleador, se dan este tipo de circunstancias. Pero, más allá de eso, creo que cuando ya se están juzgando las causas de este tipo de despidos, lo que no tenemos es un asesoramiento adecuado por parte de las fuerzas del orden a las mujeres que son vulnerables a este reclamo, es decir, al reclamo de despido ineficaz de la mujer en estado de gestación.

Dr. Henry Francis Franco.

Hay que considerar que a partir de que entre en vigencia la Ley de Justicia Laboral se incorpora dentro del Código de Trabajo a partir del Art. 190, me parece, que un articulado y enumerados que se refieren al despido ineficaz, el despido ineficaz que es en relación a las mujeres en estado de gestación o asociado a su estado de gestación, es decir, en estado de lactancia o después de realizado el parto. Se protegen los derechos de estas mujeres y también de los dirigentes sindicales. Para los dos efectos se incorpora este articulado dentro del Código de Trabajo, es decir, existe la protección para las mujeres embarazadas o en estado de gestación o asociada a su estado de lactancia.

Pregunta 2. ¿Cuál es su opinión sobre la eficacia de los mecanismos actuales para prevenir y abordar casos de despidos ineficaces de mujeres en estado de gestación?

**Jueces Multicompetentes de las Respuestas
Unidades Judiciales Civiles**

Dr. Andrés Pineda.

Creo que se ha hecho mucho para intentar proteger a las mujeres en todos los ámbitos, no sólo en el ámbito laboral.

También podemos ver que hemos avanzado en violencia contra la familia, pero; sin embargo, creo que no hay adecuación de los grupos más vulnerables. Comprender la vulnerabilidad de las mujeres, porque aún no existe una normativa que les permita estar en igualdad, en paridad de condiciones con los hombres. Entonces, más aún, cuando se vulnera el derecho de una mujer, cuando está en gestación, podemos decir que incluso se vulnera el interés superior del niño, porque ella ya mantiene un ser dentro, y que hay un interés que hay que cuidar, que es el interés superior de ese niño, al que luego se verá obligada a alimentar.

Dr. Henry Francis Franco.

La legislación es muy clara en proteger a la mujer embarazada realmente cuando haya notificación por parte de la mujer, a partir de esa notificación que realiza, está protegida frente a cualquier perturbación, despido que pueda existir en contra de ella. Y si se produjera el despido este se considera ineficaz e inclusive la misma norma establece aparte de las indemnizaciones por despido intempestivo normales también otros rubros que se consideran dentro, como una penalidad para en caso de que se siga persistiendo en el despido entonces o se debe declarar ineficaz y ella vuelve a trabajar en las circunstancias que anteriormente tenía dentro de la empresa o dentro de su relación laboral.

Pregunta 3. ¿Qué consideraciones legales específicas deberían tenerse en cuenta al evaluar la validez de un despido ineficaz durante el periodo de embarazo en el ámbito laboral privado?

**Jueces Multicompetentes de las Respuestas
Unidades Judiciales Civiles**

Dr. Andrés Pineda.	Bueno, yo creo que las consideraciones que se deben tomar en cuenta es el hecho de que ella pudo haber quedado embarazada mientras trabajaba, es decir, mientras prestaba servicios a la empresa o cualquier institución en que supiera realizar sus actividades. Y en base a eso se debe respetar el derecho que las mujeres tienen de gestación, y proteger el derecho que tienen las mujeres a amamantar, porque son personas que aportan su contingente de manera decisiva y dedicada. Muchas veces son el jefe de familia y el jefe de hogar. Entonces son el padre y la madre, y debemos tener mucha más consideración por ese tipo de mujeres que son vulnerables en el lugar de trabajo.
Dr. Henry Francis Franco.	Primero que haya habido notificación, de que el despido se haya producido en función de su estado de embarazo, de su estado de gestación, o asociado al parto después de su embarazo o a su estado de lactancia. Eso sería lo que se tiene que valorar para determinar si el despido es ineficaz.

Pregunta 4. ¿Cómo evaluaría usted la carga de la prueba en casos de despidos ineficaces de mujeres embarazadas? ¿Qué elementos consideraría como fundamentales en este análisis?

**Jueces Multicompetentes de las Respuestas
Unidades Judiciales Civiles**

Dr. Andrés Pineda.	Básicamente lo que se debe evaluar en este caso son los informes médicos con los que demuestra su estado de embarazo dentro del ámbito laboral. Evidentemente, la carga de la prueba en el ámbito laboral se traslada al demandado una vez que responde a la pregunta. Por lo que se ven obligados a comprobar o probar las respuestas que se muestran en la contestación. En el caso de que no lo hagan, es obligación del actor, en este caso el afectado en la violación de derechos, ¿quién debe demostrarlo? Pero le resulta más fácil porque en un despido ineficaz lo que entra en verificación son los estudios médicos, es decir, los exámenes ginecológicos, las ecografías, los informes con los que se manifiestan las semanas de gestación que había al momento de su despido. Y le resulta mucho más fácil disponer de una acusación probatoria adecuada con la que comprobar la vulneración del derecho, en caso de que no ocurra con el empresario. Porque tendría que demostrar que cuando la despidió no estaba embarazada.
--------------------	---

Dr. Henry Francis Franco.

Probada la relación laboral, la carga de la prueba corresponde al empleador. El empleador debería establecer que no conoce el estado de embarazo de la persona y esa sería la única forma de establecer que no es correspondiente un despido ineficaz, pero si es que ella notificó y consta o no hay prueba de ese particular sencillamente se debería declarar como un despido eficaz y los elementos fundamentales dentro del análisis del mismo es que haya notificado al empleador de su estado de embarazo y que el empleador logre justificar de que no hubo tal notificación, de que estaba embarazada. Obviamente que después, si es que el despido se produce después de cuando ella ya se nota que está embarazada, ella ya en un estado digamos, avanzado de su embarazo, es ahí si notorio que realmente está embarazada y si se produce después cuando ella haya dado a luz o haya alumbrado también sería notorio entonces yo creería que esos son los elementos que considerar.

Pregunta 5. En su experiencia judicial, ¿ha observado patrones recurrentes o retos comunes en la protección de los derechos laborales de mujeres embarazadas en entornos laborales privados, en esta zona norte del país?

**Jueces Multicompetentes de las Respuestas
Unidades Judiciales Civiles**

Dr. Andrés Pineda.

En esta zona de Tabacundo el trabajo florícola es muy grande y cubre la mayor parte de la actividad laboral. Las florícolas dan trabajo a miles de personas en este sector. Pero un fenómeno natural que se da aquí es que, por el sector, por la carga de trabajo y el tipo de gente que aquí vive, es muy habitual y frecuente ver que hay personas en estado de gestación para cualquier situación de su vida afectiva personal, todo lo que podemos diferenciar. Incluso hay personas que quedan embarazadas de supervisores, directores o personas del ámbito directivo de las empresas. Eso sigue siendo normal hasta que en cierto momento esa persona ya no está interesada en la relación con esa servidora y necesariamente tiene que buscar una solución para deshacerse de esa persona. Y lo

más probable es un despido ineficaz, sin considerar la vulneración del derecho que se produce. Sólo aquí en el sector lo que podemos comprobar es que lo que cuidan son los intereses económicos de la empresa, sin tener que pagar una remuneración elevada en base al error. Porque recordemos que los abogados no somos sólo profesionales técnicos que debemos mantener nuestro libre ejercicio con una conducta ética, sino que también estamos obligados a advertir las consecuencias positivas y negativas de las decisiones que tomarán los dueños de las empresas. Entonces somos corresponsables de las decisiones que toman, y más aún cuando inducimos a un error que luego puede tener como consecuencia que el empleador tenga que devolver o compensar a un empleado que estaba económicamente vulnerable en sus derechos. Pero creo que no es sólo eso. Muchas veces las empresas vulneran los derechos de sus empleados cuando intentan minimizar el hecho y venden la idea de que lo que están haciendo es un favor. Entonces ofrecen valores irrisorios en función de la necesidad del pueblo y abusan de esa necesidad del pueblo para ofrecerles migajas, dependiendo del valor real que deberían pagar, económicamente hablando. Pero creo que es una cuestión del convivir diario. Aquí en el sector, bueno, no sé en otros lugares, pero aquí en el sector hay cosas que la gente ve como normal, por costumbre.

Dr. Henry Francis Franco.

Estos patrones son comunes en el país, los empleadores al ver que una de sus empleadas está embarazada o sospechan de ello, la despiden para no tener que cumplir con compromisos posteriores, como permisos para ir al ginecólogo o de ser un embarazo riesgoso, asumir esos gastos médicos y luego los permisos de pre y pos parto, que afectan el normal desarrollo del trabajo.

Nota: Entrevistas al Dr. Andrés Pineda, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón Cayambe y Dr. Henry Francis Franco, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Ibarra.

Las respuestas dadas por los jueces Multicompetentes de las Unidades Judiciales Civiles de los cantones Cayambe e Ibarra, sin duda, han contribuido a dar luz jurídica en el estudio del despido ineficaz de las mujeres trabajadoras en estado de gestación o asociado a su estado de embarazo. Ambos jueces, quienes permanentemente deciden demandas sobre despidos injustificados o intempestivos de mujeres embarazadas, supieron manifestar que la legislación laboral vigente, es una normativa garante de los derechos laborales de las mujeres como grupo de atención prioritaria que requiere de una justicia especializada.

Las respuestas de los jueces entrevistados respecto a la interpretación de la legislación laboral vigente en Ecuador sobre la protección de mujeres embarazadas frente a despidos en el sector privado pudieron abarcar una variedad de enfoques. Algunos jueces resaltaron la claridad y contundencia de las disposiciones legales que prohíben el despido de mujeres embarazadas, destacando la importancia de garantizar la estabilidad laboral durante esta

etapa crucial. Otro juez señaló posibles desafíos en la aplicación de estas leyes, como la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción para asegurar su efectividad. En general, las respuestas podrían reflejar la complejidad de la interacción entre la normativa laboral y la realidad práctica, subrayando la importancia de una interpretación judicial que priorice la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

En cuanto a la eficacia de los mecanismos actuales para prevenir y abordar casos de despidos ineficaces de mujeres en estado de gestación consideran que, a pesar de la normativa proteccionista de los derechos laborales de las mujeres falta mucho por hacer, los despidos injustificados de mujeres trabajadoras se siguen dando por parte de los empleadores, desconociendo sus derechos fundamentales. Lo que, ineludiblemente, conlleva a los jueces del país a tomar en cuenta consideraciones legales específicas a ser evaluadas en la declaratoria de despido ineficaz, de conformidad con el Código del Trabajo ecuatoriano, durante el periodo de embarazo en el ámbito laboral privado. Por lo que la mujer embarazada, que mantiene una relación laboral, al momento de enterarse de su estado de gestación debe notificar de inmediato a su empleador de tal situación.

Como es de conocimiento, la carga de la prueba en casos de despidos ineficaces de mujeres embarazadas, es elemental para su determinación, por lo que, en este procedimiento sumario, la carga de la prueba corresponde al empleador, pero como sostiene Alegre (2021): “aun cuando la carga probatoria recaiga sobre el empleador, el relato del hecho, debe al menos, indicar ciertos indicios de discriminación” (p. 91), de lo que se deduce que el relato de la trabajadora debe ser tomado en cuenta al momento de declarar el despido ineficaz.

Los entrevistados coinciden, en su mayoría en señalar que los patrones recurrentes o retos comunes en la defensa de los derechos de mujeres en embarazo en entornos laborales privados, en esta zona norte del país, obedecen a la discriminación horizontal que han experimentado las mujeres en el contexto privado, fundadas en construcción de estereotipos y roles sociales, que incrementan la división sexual de la mujer. De la misma manera, la discriminación vertical, que evidencia en la sociedad la posición de subordinación y sometimiento con respecto a los hombres, que en zonas como Cayambe se incrementa, que conlleva a la adquisición de salarios reducidos, jornadas de trabajo superiores y, la más incidente, la inestabilidad laboral, por su condición de mujer en estado de gestación, que afecta su derecho al trabajo.

De las entrevistas se han obtenido resultados muy valiosos que concuerdan con los señalamientos de algunos autores, como Machado et al (2023), al señalar “que se empieza a visualizar la maternidad como un problema para el desempeño de las relaciones laborales, constituyéndose en una nueva desventaja y fuente de discriminación laboral para las mujeres” (p. 17), que genera para los dueños de empresas privadas del sector Cayambe una desmotivación para contratar a mujeres embarazadas, lo que las afecta considerablemente.

6.2.- Discusión

Al hacer la revisión documental basada en las opiniones de los estudiosos del derecho laboral analizados en esta investigación se debe expresar que el marco jurídico ecuatoriano, encabezado por los instrumentos internacionales suscritos por el Ecuador y la CRE, confieren una absoluta protección a los derechos de la mujer embarazada o en estado de lactancia, “en los ámbitos sociales, educativos y laborales” (Asamblea Nacional Constituyente, CRE, 2008, Art. 43). Por lo que, autores mencionados, como Pavón y Rodríguez (2022), Alba-Cárdenas (2023), Argudo (2023), consideran que, al hacer referencia al ámbito laboral, este debe considerarse de la manera más amplia posible, por lo que no debe limitarse a aquellas relaciones caracterizadas por presupuestos de dependencia y subordinación, sino que debe abarcar también a aquellas actividades laborales que signifique “iniciativa de trabajo autónomo” como lo establece la CRE, en su Art., 331, en los que se debe incluir “la contratación de prestación de servicios profesionales y servicios civiles en general, en los términos del Código Civil y el Mandato Constituyente número 8” (Alegre, 2021, p. 88).

Los jueces entrevistados y una gran mayoría de los autores analizados, entre ellos, Alegre (2021), Arotingo (2022), afirman que la acción de despido ineficaz es una garantía de acceso a la justicia para la mujer embarazada, que afianza la íntima relación que existe entre el Derecho constitucional y el derecho laboral. Esto ha disminuido el hecho de recurrir a las acciones de protección para invocar vulneraciones de derechos constitucionales de la mujer trabajadora.

Los jueces entrevistados, con criterios sólidos y objetivos, afirmaron que las mujeres en licencia de maternidad o en estado de lactancia, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, son titulares de innumerables derechos claramente establecidos en la CRE y en los diferentes instrumentos internacionales. Aunado a ello, dicen Montero et al (2022),

que la misma CRE, tipifica, de manera específica, algunas obligaciones estatales, en el contexto laboral:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Asamblea Nacional Constituyente, CRE, 2008, art. 332).

Frente a esta prohibición del despido de la mujer trabajadora en estado de gestación y en detrimento del frecuente despido intempestivo, la legislación laboral en la Reforma al articulado del Código del Trabajo en 2019, agrega la figura jurídica del despido ineficaz, en su Art. 195.1, vigente para el sector privado. Y como enseñan Montero et al (2022), “tratándose de las servidoras del sector público encontramos que en la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 58, se determina la obligación del empleador de mantener vigente el contrato hasta el fin del periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia” (p. 229).

Los autores como Montero et al (2022), Pavón y Rodríguez (2022), Villacis y Pachano (2023), entre otros, al hacer referencia al despido intempestivo, consideran que esta figura “viene a constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad y continuidad y; por ello, la ley sanciona duramente” (p. 229). Esto ha permitido, en cierta medida que los empleadores, al momento de despedir a sus trabajadores, deben estar incursos en alguna de las causales de visto bueno que establece la Ley laboral, para que su despido sea calificado y resuelto por un Inspector del Trabajo como justificado, causales que están enumeradas en el Art. 172 del Código del Trabajo.

Pero, al hacer referencia a la mujer trabajadora, en estado de embarazo, es de señalar que, está protegida por la ley, desde el 20 de abril de 2015 en que se publicó en Ecuador, en el Registro Oficial N° 483, 20 de abril de 2015 la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que tiene como característica el introducir un cúmulo de reformas importantes al Código del Trabajo, que se centran, fundamentalmente en: la prohibición irrestricta de la discriminación de la mujer trabajadora en razón de su condición de embarazo o lactancia y el fortalecimiento del principio de estabilidad

laboral, para lo cual, con gran visión jurídica se estatuye el novedoso instituto jurídico del despido ineficaz en su Art. 35, que luego recoge el Código del Trabajo.

La denominación de –despido ineficaz–, como se concibe en la legislación ecuatoriana, obedece, al hecho que, al decretársele por un tribunal competente, esto implica, la nulidad del proceso o demanda de despido que se haya llevado en contra de la mujer trabajadora en estado de gestación, manteniéndose, en consecuencia, todos sus derechos plenamente íntegros, que hace valer inmediatamente después de la declaratoria de despido ineficaz, reincorporándose a su lugar de trabajo y teniendo derecho a respetar su condición vulnerable de mujer embarazada; para que de esta manera, prevalezcan los principios constitucionales de la estabilidad laboral e inamovilidad que les ampara.

Tomando en cuenta estos criterios, tanto los de autores que conforman la revisión documental, como los jueces entrevistados, a simple vista, se evidencia que en el caso Número 17314-2019-00227– que conoció la sala multicompetente de la Unidad Judicial Civil del cantón Cayambe en el caso de despido ineficaz en el sector privado de Cayambe, de una trabajadora la señorita Katherine Lourdes Tutacha Fuevez, por la Empresa Invin Cía. LTDA, no se apegó a las disposiciones establecidas en el marco legal vigente en el Ecuador que protege, sin duda alguna, los derechos de las mujeres embarazadas que están bajo una relación de dependencia.

7. CONCLUSIONES

El caso 17314-2019-00227, en que la señorita Katherine Lourdes Tutacha Fuevez, en estado de gestación en el sector privado Cayambe en el año 2019, demandó por despido ineficaz a la Empresa Invin Cía. LTDA, en la audiencia única, llevada a cabo de conformidad con el procedimiento sumario se decidió por acuerdo conciliatorio llevado a cabo entre ambas partes procesales. Del análisis se desprende que la trabajadora no tuvo otra opción que aceptarlo, quizá por falta de asesoramiento jurídico de su representante legal, por sentirse presionada y, al aceptar esta cantidad única de pago –\$ 5.000–, no le garantizó los cuidados necesarios para un embarazo y un parto digno, con la consecuencia inmediata de quedar en desempleo y sin la esperanza que otra empresa la contrate por su condición vulnerable de mujer embarazada, evidenciándose la trasgresión de sus derechos fundamentales, careciendo de la protección de sus derechos.

El despido intempestivo o injustificado de trabajadoras embarazadas puede dar lugar a la *vulneración de varios derechos* reconocidos tanto a nivel nacional como internacional. Algunos de estos derechos son: Derecho a la estabilidad laboral, derecho a la no discriminación, derecho a la igualdad, derecho a la maternidad, derecho a la no represalia, derechos económicos, derecho a un ambiente de trabajo seguro, entre otros. derechos están respaldados por legislaciones nacionales e instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la OIT (Convenio 156).

Una vez que se desarrolló el análisis de la normativa internacional, constitucional, laboral y de género vigente en Ecuador, la cual se debió irradiar en esta Unidad Judicial Civil de Cayambe, para lograr la efectiva protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas se percibe que no hay una aplicación efectiva de estas disposiciones, ya que en el caso en estudio, se recurrió a un *acuerdo conciliatorio*, violatorio de los derechos de la trabajadora gestante, que si bien es acordado de mutuo acuerdo entre las partes; de manera introspectiva se vulneran los derechos de esta trabajadora del sector privado del cantón Cayambe, ya que este veredicto *que no reconoce el despido ineficaz*, no la beneficia económicamente para afrontar la realidad de su embarazo y su condición de desempleada.

En la revisión minuciosa que se hizo del caso 17314-2019-00227 de despido ineficaz de

la trabajadora señorita Katherine Lourdes Tutacha Fuerez, en estado de gestación, ella con su abogado patrocinador presenta demanda ante el juzgado laboral correspondiente, de conformidad con el Art. 195.2, del Código detallando los fundamentos de su reclamo de despido ineficaz. Esta demanda se llevó a cabo según las reglas del procedimiento sumario establecidas en el Art. 333 COGEP, en audiencia única, en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación de la empresa.

Esta audiencia única, debió cumplir con sus dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Por supuesto, la segunda fase no se desarrolló, del debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. No obstante, es importante señalar que la juzgadora tomó en cuenta las pruebas documentales que respaldan la afirmación de la trabajadora, como notificaciones de embarazo, fechas de despido, etc.; sin embargo, no se evaluaron *a posteriori* los documentos presentados por ambas partes, así como las pruebas y testimonios de la trabajadora, quien presentó testigo presencial, quien evidenció haber notificado a su empleador y el examen médico forense que constata el estado de embarazo, los cuales no fueron evaluados en el juicio al proceder el *acuerdo conciliatorio*, se deduce que se vulneraron los derechos fundamentales de la trabajadora, especialmente, el derecho al trabajo.

Las dramáticas consecuencias individuales y sociales que trae consigo el despido intempestivo, de mujeres embarazadas que constituye despido ineficaz, incrementa la brecha laboral entre hombres y mujeres y las coloca en condiciones de gran vulnerabilidad, lo cual contraviene el principio de igualdad y no discriminación laboral. Es frecuente, en el actuar de los empleadores en el cantón Cayambe, aunado a que las mujeres trabajadoras en estado de embarazo no demandan su despido injustificado como despido ineficaz, por desconocimiento o por temor a amenazas de represalias económicas, tal como lo señalaron los entrevistados en opiniones muy acertadas. En el caso analizado, de haber contado con una representación legal más oportuna, se hubiese logrado, además del acuerdo una indemnización más acorde con la vulnerabilidad de mujer embarazada y desempleada, a partir de ese acuerdo.

Frente a esta realidad que enfrentan las mujeres trabajadoras en estado de gestación el Estado ecuatoriano debe proponer, de manera inmediata y con gran efectividad, diversas estrategias y recomendaciones que promuevan la prevención y erradicación del despido ineficaz de mujeres en estado de gravidez en el ámbito empresarial privado en esta zona

de la sierra, basadas en jornadas de sensibilización e información para que las partes entiendan los derechos y concienticen sus compromisos en el ámbito laboral. Del mismo modo, los juzgadores, en materia laboral deben velar por la protección irrestricta de los derechos laborales de este grupo de atención prioritaria.

8. RECOMENDACIONES

Promover la prevención y erradicación del despido ineficaz de mujeres en estado de gravidez en el ámbito empresarial privado.

Fomentar frecuentemente jornadas de sensibilización e información para que las trabajadoras y los empleadores reconozcan los derechos y concienticen sus compromisos en materia de protección y defensa laborales.

Proponer políticas públicas en que el Estado ecuatoriano incentive efectivamente a los empleadores a poder contratar a mujeres embarazadas, contrarrestando la demasía de garantías que ostentan las mujeres embarazadas que, en definitiva, les perjudica al momento de solicitar empleo.

Acompañar a la mujer trabajadora en estado de embarazo que ha sido despedida con un adecuado servicio de defensa, orientación, asistencia y patrocinio legal efectivo que contribuya al mejoramiento del acceso al debido proceso y garantía de los derechos de esta mayoría vulnerable.

Socializar la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el entorno laboral fortalecido por la normativa constitucional que impida el retiro ilegal de las mujeres embarazadas por causa de embarazo o lactancia y garantizan la inamovilidad laboral, pero estas disposiciones no son conocidas claramente por ellas.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba-Cárdenas, A.; Quito, A.; Carpio, L. (2023). Despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando se termina la relación laboral mediante visto bueno. En *Prometeo Conocimiento Científico*, 3(2), julio-diciembre 2023, e54. <https://doi.org/10.55204/pcc.v3i2.e54>
- Alegre-Acharán, F. (2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. (Tesis de Maestría). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- Argudo, L.; González, M.; Zúñiga, A. (2023). La caducidad de la ineficacia del despido intempestivo y las indemnizaciones de la garantía de inamovilidad laboral. En *Derecho Crítico: Revista Jurídica, Ciencias Sociales y Políticas*, vol. III, 3, 1-24. <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/dcjcsp/article/view/2366/3261>
- Arispe, C.; Yangali, J.; Guerrero, M., Lozada, O.; Acuña, L.; Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial número 449 de 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar*. Tercer Suplemento. Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr-2015.
- Arotingo, R. (2022). *Despido ineficaz a la mujer embarazada; Un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador*. (Tesis de Maestría). Otavalo: Universidad de Otavalo. <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/bitstream/52000/559/1/UO-PG-DER-004-2022.pdf>
- Ayala, R. (2023). *La caducidad del plazo para presentar la acción de despido ineficaz de la mujer trabajadora por motivos del embarazo*. Quito: Bloqdefensayjusticia. <http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34855>

Congreso Nacional del Ecuador (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación 26-sep-2012.

Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia N° 309-16-SEP-CC*, Caso N.° 1927-11-EP, del 21 de septiembre de 2016. <https://vlex.ec/vid/acceptese-accion-extraordinaria-proteccion-651428481>

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia N° 3-19-JP/20*, del 05 de agosto de 2020.

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidiYTgzMDJkNS1iY2FiLTRI0DUtODE5NC0wYmU5ZjkzYzk4ODAwcGRmJ30

Corte Constitucional del Ecuador. (2023). *Sentencia N° 1179-18-EP/23*, Caso 1179-18-EP, del 28 de junio de 2023.

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic0NTE1ZThlMC1jN2Y2LTQ4ZWYtOWNmNS1mZTZjMmUxNjgzYzcuZGRmJ30=

Corte Nacional de Justicia, *Resolución N° 06-2016*. Suplemento del Registro Oficial 873, de 31 de octubre de 2016.

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/2016/16-06%20Triple%20reiteracion%20-Garantias%20laborales%20a%20mujer%20gestante.pdf

Corte Nacional de Justicia, *Resolución 02-2022*, a los nueve días del mes de marzo del año dos mil veintidós.

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2021/2022-02-Triple-reiteracion-laboral--derechos-de-dirigentes-laborales.pdf>

De la Cruz, M.; Rodríguez, G. (2022). *Despido ineficaz de la mujer durante y después del embarazo*, Gobierno Autónomo Descentralizado cantón Santa Elena, año 2021. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9247/1/UPSE-TDR-2023-0026.pdf>

Machado, L.; Cedeño, M.; Jiménez, D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 14-24.

<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/593/599>

Montero, H.; Romero, E.; López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. En *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>.

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) [1919]. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf

Organización Internacional de Trabajo (OIT) [2000]. *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, núm. 183*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) [2022]. *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. OITAmericas. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang-es/index.htm

Pavón, R.; Rodríguez, E. (2022). Despido intempestivo de mujer embarazada y su repercusión como grupo vulnerable. En *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 636-645. <https://rus.ucf.edu.ec/index.php/rus/article/view/2909/2866>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador (2017). *Dominios Académicos y Líneas de Investigación*. Quito. <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/Reglamentos/PUCE-SG-Dominios-Academicos-y-Lineas-de-Investigacion.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Quito: Gobierno del Ecuador. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025/>

Villacis, V.; Pachano, A. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 265-273. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/692/698>

Zurita, L. (2024). *¿Qué es un juicio laboral Art. 575 C.T.?* Quito: Smart Company. Abogados & Auditores Externos. <https://smartcompany.ec/laboral/que-es-un-juicio-laboral-art-575-c-t/>