



Febrero 2018 - ISSN: 1696-8352

## **CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN LA MUJER EMBARAZADA**

**<sup>1</sup>Stefania Alexandra Correa Guzmán**

Estudiante, Escuela de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador

stefaniac\_1993@hotmail.com

**<sup>2</sup>Msc. Gustavo Marriott Zurita**

Docente, Escuela de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador

gmarriottz@ulvr.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Stefania Alexandra Correa Guzmán y Gustavo Marriott Zurita (2018): "Caducidad de la acción de despido ineficaz en la mujer embarazada", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (febrero 2018). En línea:  
<http://www.eumed.net/2/rev/oel/2018/02/despido-ineficaz-embarazadas.html>

### **RESÚMEN**

En el año 2015, se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la misma que contiene varias reformas al Código de Trabajo y en una de ellas la del artículo 195, ampliándolo en tres sub-artículos, que tratan sobre todo lo relacionado al Despido Ineficaz que surte efecto solo en los casos de despido intempestivo de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, y que tiene como finalidad principal el reintegro de la persona afectada más el pago de todas las remuneraciones pendientes con el 10% de recargo, o si la persona afectada no desea reintegrarse a su puesto de trabajo, se le debe

<sup>1</sup> Formación académica: Egresada de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho/ Escuela de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil – Ecuador.  
Actividad laboral actual: Asistente Legal.

<sup>2</sup> Formación académica: Doctor en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.  
Actividad laboral actual: Director de Carrera, Docente, Escuela de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil – Ecuador.

cancelar un año de la remuneración que estaba percibiendo mas la indemnización por despido intempestivo. En el artículo 195.2 inciso 1 del Código de Trabajo vigente, se establece cual es el plazo para interponer la acción de despido ineficaz que es de 30 días una vez producido el despido intempestivo, plazo que es muy limitado para las mujeres en estado de gestación, puesto que es muy corto para acceder a las garantías que esta figura jurídica ofrece ya que podrían suscitarse ciertas circunstancias que no dependen de la mujer embarazada e impiden que ésta prepare una buena defensa, y consiga presentar la acción de despido ineficaz en el tiempo establecido, o por otro lado, puede que logre presentar la acción de despido ineficaz dentro de los treinta días plazo pero sin las pruebas suficientes llevando su proceso en el juzgado de trabajo al archivo.

En septiembre del año 2016 se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la resolución 05-2016 titulada justificación del proyecto de resolución del pleno emitida por la Corte Nacional de Justicia, la cual faculta a los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo a declarar de oficio la caducidad de la acción por despido ineficaz por el transcurso del tiempo que establece el Código de Trabajo para presentar la misma, afectando el derecho que poseen las personas y entre ellas las mujeres embarazadas al debido proceso establecido en el artículo 76 de la Constitución de la República.

Según las estadísticas del año 2016 hasta el año 2017 en los juzgados de trabajo consta una cantidad considerable de demandas por despido ineficaz que han sido archivadas, unas porque no han reunido los requisitos y las pruebas que exige el Código Orgánico General de Procesos , y otras porque caducó el plazo para presentarlas, demostrando con estos datos que entre las garantías que tienen las mujeres embarazadas sobre el derecho a la defensa y al debido proceso establecido en el artículo 76 en la Constitución de la República del Ecuador, que son contar con los recursos y tiempo necesario se está dejando a un lado. El objetivo de este trabajo de investigación es extender el plazo de 30 días para presentar la acción de despido ineficaz específicamente en mujeres embarazadas dándoles la oportunidad de preparar una buena defensa haciendo prevalecer las garantías que les brinda la Constitución de la República del Ecuador y con más razón si son personas que forman parte de los grupos vulnerables de la sociedad.

**Palabras clave:** despido, ineficaz, nulo, caducidad, plazo, estabilidad, gestación, discriminación, lactancia, fuero.

### **ABSTRACT**

In 2015, the Law for Labor Justice and Recognition of Work in the Home was published in the Official Gazette of Ecuador, which contains several amendments to the Labor Code and in one of those of article 195, extending it to three sub-articles, which deal with everything related to the Ineffective Dismissal that takes effect only in cases of untimely dismissal of pregnant women and union leaders, and whose main purpose is the restitution of the affected person plus the payment of all outstanding remunerations with a 10% surcharge, or if the affected person does not wish to return to his job, he must be paid one year of the remuneration he was receiving plus the compensation for untimely dismissal. Article 195.2 subsection 1 of the current Labor Code establishes the deadline for filing an action for ineffective dismissal, which is 30 days after the untimely dismissal, a term that is very limited for pregnant women. since it is too short to access the guarantees that this legal figure offers since certain circumstances could arise that do not depend on the pregnant woman and prevent her from preparing a good defense, and succeed in presenting the dismissal action ineffective in the established time, or on the other hand, you may be able to file the ineffective dismissal action within thirty days, but without sufficient evidence taking your case in the labor court to file.

In September 2016, the Official Registry of Ecuador published the resolution 05-2016 entitled justification of the draft resolution of the plenary session issued by the National Court of Justice, which empowers judges of the Labor Judicial Unit to declare ex officio the expiration of the dismissal action ineffective for the passage of time established by the Labor Code to present the same, affecting the right of people and among them pregnant women due process established in Article 76 of the Constitution of the Republic.

According to the statistics of the year 2016 until the year 2017 in the labor courts there is a considerable amount of ineffective dismissal claims that have been filed, some because they have

not met the requirements and the tests required by the General Organic Code of Processes, and other because the deadline to submit them expired, demonstrating with these data that among the guarantees that pregnant women have on the right to defense and due process established in Article 76 of the Constitution of the Republic of Ecuador, which are to have the resources and necessary time is being put aside. The objective of this research is to extend the period of 30 days to present the action of ineffective dismissal specifically in pregnant women by giving them the opportunity to prepare a good defense by making the guarantees provided by the Constitution of the Republic of Ecuador and with more reason if they are people who are part of the vulnerable groups of society.

**Keywords:** dismissal, ineffective, null, expiration, term, stability, gestation, discrimination, breastfeeding, jurisdiction.

**SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. DESARROLLO. III. RESULTADOS. IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.**

## I

### INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce la vulnerabilidad que tiene la mujer embarazada, por su estado físico, teniéndola como parte de los grupos de atención prioritaria e incluso reconociéndole la protección adecuada que necesita a fin de que sean garantizados sus derechos de la forma adecuada.

Por lo que con la implementación jurídica que trajo consigo la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial en la fecha del lunes 20 de abril del año 2015, permitió que el Código del Trabajo se encuentre acorde a los principios constitucionales, para de esta forma cumplir con la aplicación de las garantías que la misma Constitución reconoce.

En la legislación anterior mencionada se implementó la figura jurídica del Despido Ineficaz la misma que tenía como objetivo proporcionar a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales una protección más amplia, para terminar con la discriminación que estos grupos

habían sufrido a lo largo de la historia en el ámbito laboral. Esta acción consiste básicamente en declarar ineficaz el despido intempestivo de las mujeres embarazadas, a partir de que se produzca el despido, por lo que al ser una acción que se implementa para atender a un grupo de atención prioritaria, el procedimiento por el que mismo se sigue debe ser rápido y efectivo, sin embargo en el desarrollo de este procedimiento específicamente para la presentación de la demanda, se establece un plazo de 30 días que si bien para el momento en que se implementó la figura del despido ineficaz era pertinente, debido a que se desarrolló pensando en el procedimiento que establecía en el Código del trabajo y Código de procedimiento civil, ya derogados, en la actualidad con la expedición del Código Orgánico General de Procesos, el cual implementa un procedimiento aún más rápido, acorta demasiado el tiempo para cumplir con los requisitos que el mismo exige para la presentación de la demanda, dejando a la mujer embarazada en su frágil estado fuera de conseguir las pruebas necesarias antes de que caduque su derecho, dejándola en muchos casos en estado de indefensión al ser rechazada su demanda únicamente por la razón que el legislador no logro prevenir esta situación al momento de introducir la figura del despido ineficaz en el Código del Trabajo.

## II

### DESARROLLO

#### **2.1. Principio laboral de la estabilidad**

La estabilidad es el medio por el cual el trabajador que goza de una protección especial y la empresa se conectan, y éste solo se puede romper o deshacer con una causa establecida en el Código de Trabajo, es decir el trabajador que goza de una protección especial no puede de ninguna forma arbitraria ser separado de su trabajo. Si el empleador da por terminada la relación laboral sin haber invocado una causa justa, automáticamente este despido no tiene validez, y como consecuencia la autoridad competente ordenará que el trabajador afectado sea reintegrado a su puesto de trabajo o indemnizado respectivamente.

La estabilidad laboral tiene como fin proteger al trabajador que se encuentra entre las personas vulnerables de la sociedad para que no sufra un despido intempestivo, que vendría ser el resultado de la discriminación social.

El despido de toda mujer en estado de embarazo o de lactancia es el resultado de una discriminación originada por su estado de gravidez, en consecuencia, si la parte empleadora decide despedir a una mujer en estado de embarazo o lactancia, debe de fundamentar suficiente y razonablemente que el despido no fue por su condición de embarazo o lactancia si no por otras causales prescritas en el Código de Trabajo respectivas al visto bueno por parte del empleador.

## **2.2. Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia.**

Éste convenio que la OIT creó para la protección de los derechos de la mujer en estado de gestación específicamente en su artículo 8 establece la total prohibición que tiene un empleador de despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia materna, a excepción de que el despido sea por motivos totalmente justificables y probados, ajenos a la discriminación por su estado de gravidez, y adjuntos.

**“Art. 8.-** 1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.” (Trabajo O. I., Normlex, 2002).

Este Convenio internacional está vinculado a la Recomendación 191 que trata en su primer artículo sobre el plazo de duración de la licencia por maternidad, y el derecho que tiene la mujer que estuvo en estado de embarazo a regresar a su mismo puesto de trabajo u ocupar un puesto distinto pero con igual remuneración.

**“Art. 1.-** Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.” (Trabajo O. I., Normlex, 2000).

Esta Recomendación señala que los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo están obligados a adoptar medidas específicas para evaluar cualquier tipo de riesgo a la seguridad y a la salud de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez o en periodo de lactancia y la de sus hijos en los puestos de trabajo, así también todo riesgo que

represente un gran peligro para estas mujeres que son vulnerables ante la sociedad, debe ser comunicado a las mismas.

La Constitución 2008 promueve y establece la no discriminación, por lo que esto se convierte en una forma de proteger los derechos de la mujer embarazada en nuestro país para que no sean vulnerados, pero en la práctica aún falta que esa protección sea completa, porque en algunos trabajos más que nada en las fábricas les exigen a las mujeres que no se embaracen ya que pueden disminuir su rendimiento y más bien los empleadores las consideran como una carga. En nuestro país aún se practican despidos a trabajadoras por su estado de gestación, hay que reconocer que han disminuido pero el problema persiste es decir estos despidos no han cesado en su totalidad, y en muchos casos las trabajadoras embarazadas prefieren no reclamar sus derechos por varios factores la mayoría por problemas económicos, por problemas de movilización o porque realmente desconocen cómo proceder ante esta situación.

### **2.3. El despido, concepto y naturaleza**

El despido es un acto unilateral que depende de la voluntad propia del empleador o jefe de empresa para dar por terminado el contrato de trabajo existente con el trabajador. "El despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato" (Krotoschin, 1977)

En un concepto más amplio el despido es una circunstancia que conlleva al rompimiento de la relación laboral, hablando técnicamente se entiende por despido a aquella extinción de la relación de trabajo producida por la voluntad unilateral del empleador, ajenamente de que exista una causa justa.

Cuando se habla de la naturaleza del despido, este viene de un acto, de una decisión, por ello si el despido tiene una causa, esta se entenderá como un incumplimiento por parte del trabajador, en cambio si hablamos que el despido no tiene una causa que lo fundamente, se entenderá que quien está incumpliendo es el empleador.

### **2.4. Despido ineficaz**

El despido ineficaz procede solo en los casos de mujeres en estado de gestación, que tengan licencia por maternidad, y en los casos de dirigentes sindicales. “Se debe entender como despido ineficaz, cuando la decisión unilateral del empleador, esto es el despido, no tiene validez, es decir es ineficaz, porque viola garantías que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora.” (Landin., 2016)

Esta figura jurídica fue creada en el año 2015, y se encarga de garantizar los derechos de las personas trabajadoras mencionadas anteriormente para que sus derechos no sean vulnerados, mas hacia las mujeres embarazadas y las que tienen licencia por maternidad ya que sus derechos son sagrados puesto que pertenecen a uno de los grupos vulnerables de la sociedad por lo que requieren de una atención inmediata. Esta ley protege a los dirigentes sindicales hasta un año después del cese de sus funciones.

“El Art. 195.2 del Código de Trabajo, que recoge la reforma establecida o introducida por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento en el Trabajo en el Hogar, dispone que una vez producido el despido, el trabajador o trabajadora afectado podrá deducir su acción judicial ante un Juez de Trabajo en el plazo máximo de 30 días. Esto significa, que pasado este plazo prescribe la acción de despido ineficaz, siendo este un plazo perentorio y especial.” (Landin., 2016)

El Código Orgánico General de Procesos, establece el procedimiento en el que deben sustanciarse las causas por despido ineficaz, el mismo que se encuentra en el capítulo III, del título I, Libro IV del mismo cuerpo legal.

“6. Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente:

**Art. 575.-** Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”. (Nacional A. , 2016)

Para que la demanda presentada y designada a un juez por sorteo sea admitida a trámite debe cumplir con los requisitos exigidos en el artículo 162 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Además el punto más importante es que en la demanda y en la respectiva contestación se debe adjuntar toda la prueba, la misma que será reproducida el día de la Audiencia Única que

será convocada en el plazo de 48 horas después de haberse hecho efectiva la citación a la parte demandada o al empleador.

La Audiencia Única es la oportunidad para las partes de llegar a un acuerdo conciliatorio pero caso contrario el juez deberá dictar sentencia en Audiencia.

Se puede interponer Recurso de Apelación contra la sentencia dictada por el juez de primer nivel pero únicamente con efecto devolutivo es decir que esto no afecta la ejecución de la sentencia de primera instancia.

## **2.5. Efectos del despido ineficaz**

Cuando se declara ineficaz o nulo el despido por parte del Juez de Trabajo se entiende que el contrato celebrado nunca terminó y el trabajador sigue desempeñando el cargo que ocupaba, y el mismo tiempo de antigüedad. Además el Juez de Trabajo ordenara en la sentencia el pago de la remuneración correspondiente con el 10% de recargo.

“En el caso un despido de esta clase, se deben de hacer todas las acciones necesarias para restablecer todos los perjuicios ocasionados en el trabajador hasta que recupere las condiciones totales que hubiera tenido si hubiera seguida trabajando con normalidad sin ser despido” (Pyne.net, 2016).

Si el trabajador no desea continuar en su puesto de trabajo, deberá percibir los siguientes rubros:

- a)** Un año de remuneración
- b)** Indemnización del Art. 188 del Código de Trabajo, hasta tres años de servicio se paga tres meses de remuneración, y de más de tres años de servicio con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de trabajo hasta los 25 años de servicio.
- c)** Bonificación prevista en el Art. 185 del Código de Trabajo, que es el 25% del de última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios.

En el caso de que el empleador a pesar de haber sido declarado nulo el despido no quiera recibir al trabajador, será sancionado con la pena prescrita en el artículo 282 del Código

Orgánico Integral Penal por no cumplir con las disposiciones ordenadas por la autoridad competente, pena correspondiente a este delito es de uno a tres años de prisión.

## 2.6. Derecho comparado

- Costa Rica

La reforma procesal laboral de la República de Costa Rica en su artículo 540 señala que las personas que gozan de fuero especial pueden impugnar el despido o cualquier forma de discriminación en vía sumarísima, mencionando a las mujeres embarazadas y las que están en periodo de lactancia entre las personas que gozan de este fuero especial.

En su artículo 40 menciona que el plazo de prescripción para presentar la solicitud de tutela contra despidos es de seis meses.

**Artículo 542.-** “La solicitud de tutela se presentará ante el juzgado de trabajo competente, mientras subsistan las medidas o los efectos que provocan la violación contra la cual se reclama. La aplicación de tutela por violación del debido proceso, en el caso de despido, se regirá por el plazo de prescripción de seis meses.” (Perez, 2016).

Esta es la figura del despido ineficaz pero consta bajo otra denominación. En esta legislación el plazo de prescripción de este despido es de seis meses contados a partir del día siguiente a la notificación del mismo, pudiendo notar que la legislación de este país es más flexible con los plazos de caducidad de este tipo de acción.

- España

En la legislación española la figura del despido ineficaz es la del despido nulo el mismo que señala a las mujeres embarazadas entre los casos en que se presenta.

El plazo de prescripción es de veinte días contados a partir de la realización del despido.

**Artículo 59.-** “Prescripción y caducidad.- El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente”. (social, 2015)

En este país el Estatuto de los Trabajadores, que es la ley que rige el derecho laboral, otorga solo veinte días para proponer acciones contra despidos discriminatorios, considerándose que se limita en mayor grado el derecho para que una mujer embarazada pueda preparar una buena defensa.

## **2.7. Metodología de investigación**

En el presente trabajo de investigación se aplicaran diversos métodos, enfoques, técnicas, que servirán para la obtención de datos y posteriormente comprobar la hipótesis que dio origen a la investigación.

### **2.7.1. Tipos de investigación**

Dentro del presente trabajo de investigación se utilizaron los tipos de investigación documental, descriptivo y exploratorio.

**Investigación documental:** Para realizar el presente trabajo de investigación se recolectó información de libros, códigos, resoluciones, artículos de revista, páginas web relacionados con el derecho laboral, la estabilidad del trabajador, despido, despido ineficaz entre otros.

“Consiste primordialmente en la presentación selectiva de lo que expertos ya han dicho o escrito sobre un tema determinado” (Schez, 2013)

#### **Investigación Descriptiva:**

Este tipo de investigación permitió analizar el objeto a estudiar describiendo y recopilando datos precisos y sistemáticos sobre una población (Abogados y mujeres económicamente activas afiliadas al IESS). Es aquella investigación que parte de la identificación de

características de la problemática estudiada por medio de datos recopilados originados de la medición, observación y cuantificación.

“Busca especificar propiedades, características y rasgos importante de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo de población” (Hernández, 2006, pág. 103)

### **Investigación Exploratoria:**

Es aquella investigación que establece la formulación del problema de investigación con la finalidad de recopilar los datos necesarios y así generar las preguntas para sistematizar el problema, y llegar a la hipótesis correspondiente sobre el tema a investigar o explorar. Es aquella que sirve de apoyo a la investigación descriptiva.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación” (Hernández, 2006, pág. 100)

### **2.7.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque de la presente investigación es mixto, es decir que se desarrollaron los enfoques cuantitativo y cualitativo.

#### **Enfoque Cualitativo**

Se entiende que el método cualitativo es un conjunto de diseños de investigación que toman la forma de entrevistas, narraciones, grabaciones, fotografías, películas y artefactos para llegar a un resultado comprobatorio. Este tipo de método está enfocado en los acontecimientos de la realidad del entorno social en donde los seres humanos se implican e interesan.

El diseño de investigación que se empleó fue la entrevista a los distintos profesionales del derecho especialistas en el campo laboral como jueces de trabajo, inspector de trabajo, y abogados en el libre ejercicio de la profesión.

#### **Enfoque Cuantitativo:**

Este método mide las variables, analiza las muestras recogidas (estadísticas) a fin de llegar a una conclusión, este método utiliza la recolección de las muestras y el estudio de los datos para comprobar su hipótesis confiando en la medición numérica, para establecer con precisión los patrones de comportamiento de una población específica.

El diseño de investigación que se empleó fue el de las encuestas realizadas a los abogados y a las mujeres que se encuentran económicamente activas afiliadas al seguro social - IESS del cantón Guayaquil – Ecuador, para poder llegar a las respectivas conclusiones del estudio realizado.

### **2.7.3. Métodos de investigación**

#### **Método Inductivo:**

Se utilizó este método dentro del presente trabajo de investigación partiendo de la observación, y análisis de los hechos planteados para poder llegar a las conclusiones generales en la que formen parte todos los hechos analizados.

“El método inductivo o inductivismo es un método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares” (Fernandez, 2013)

#### **Método Deductivo:**

Se implementó este tipo de método dentro de la presente investigación partiendo de la hipótesis planteada al inicio para poder llegar a su comprobación, e identificar las recomendaciones respectivas del caso.

“El razonamiento deductivo funciona trabajando desde lo más general hacia lo más específico. Se puede comenzar pensando en una teoría sobre algún tema de interés. Luego se reduce a alguna hipótesis específica que se quiera probar” (Robles, 2017)

### **2.7.4. Técnicas de la investigación**

Dentro del presente trabajo de investigación se utilizaron las técnicas de campo y las técnicas bibliográficas.

#### **Técnica de Campo:**

La técnica de campo que se utilizó dentro de la presente investigación fue la obtenida de las entrevistas a especialistas en derecho laboral y encuestas a los abogados y mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social – IESS.

“Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos” (Behar, 2008).

**Técnica Bibliográfica:**

Se utilizaron varias fuentes bibliográficas de libros y páginas web, así como también fuentes metodológicas obtenidas de las diferentes instituciones públicas del cantón Guayaquil -Ecuador para la realización del presente trabajo de investigación.

“Expone las fuentes documentales teóricas y metodológicas utilizadas en el estudio y cumple con las normas internacionales/estandarizadas de manejo y citación de referencias bibliográficas” (Behar, 2008).

**III**

**RESULTADOS**

**3.1 Resultados de estadísticas sobre causas de despido ineficaz de mujeres embarazadas en los juzgados de trabajo del cantón Guayaquil-Ecuador.**

- **Resultados de las estadísticas referentes sobre cuantas causas de despido ineficaz de mujeres embarazadas han sido ingresadas y resueltas en el año 2016 y 2017.**

INSTANCIA	CAUSAS INGRESADAS 2016	CAUSAS INGRESADAS 2017	CAUSAS RESUELTAS 2016	CAUSAS RESUELTAS 2017
SALA DE LA CORTE PROVINCIAL	528	644	237	651
UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO	2.834	2.029	2.251	2.631
<b>TOTAL GENERAL</b>	3.362	2.673	2.488	3.282

*Fuente: Dirección Nacional de Estudios Jurimetricos /Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano.*

- **Resultados sobre cuantas causas de despido ineficaz han sido archivadas desde el año 2016 hasta el año 2017.**

FORMAS DE TERMINACION	CAUSAS 2016	CAUSAS 2017
ARCHIVO DEL PROCESO	193	175
ARCHIVO POR NO COMPLETAR DEMANDA	369	374

*Fuente: Dirección Nacional de Estudios Jurimetricos /Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano.*

### 3.2 Resultados de encuestas a los abogados y a mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al seguro social - IESS.

- **Formato de encuestas a los abogados**

#### Encuestas a abogados del cantón Guayaquil

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Ciencias Sociales y Derecho/ carrera de Derecho



Respuestas:

- a) de acuerdo                      c) totalmente de acuerdo  
 b) en desacuerdo                d) totalmente en desacuerdo

**Objetivo:** Consultar entre los abogados del cantón Guayaquil registrados en el Foro de Abogados del Guayas, sobre cuál es su criterio con respecto a si es procedente reformar el artículo 195.2 en cuanto al plazo que se le otorga a la mujer embarazada para poder reclamar sus derechos cuando ha sido despedida intempestivamente y si ésta acción está totalmente desarrollada en el Código de Trabajo.

No.	PREGUNTA	A %	B %	C %	D %
1	¿Está de acuerdo que el Código de Trabajo proporciona la protección adecuada a las mujeres embarazadas?	24	28	22	26
2	¿Está de acuerdo en que los efectos de la acción de despido ineficaz, han mejorado la condición de trabajo de la mujer embarazada en la actualidad?	17	24	27	32
3	¿Está de acuerdo en que la acción del despido ineficaz está lo suficientemente desarrollada en el Código de Trabajo?	13	35	19	33
4	¿Está de acuerdo en que las mujeres embarazadas desconocen del procedimiento a seguir ante un despido intempestivo?	32	17	27	24
5	¿Está de acuerdo en que el plazo que establece el Código de Trabajo para interponer la acción del despido ineficaz, es suficiente para que la trabajadora embarazada pueda ejercer su acción de forma efectiva?	20	21	21	38
6	¿Está de acuerdo en que tanto la prescripción como la caducidad de la acción de despido ineficaz, podrían ser un claro obstáculo para que la mujer embarazada pueda hacer valer sus derechos?	24	7	53	16
7	¿Está de acuerdo en que es necesario que los jueces de oficio, deben declarar la caducidad de la acción del despido ineficaz?	18	14	37	31
8	¿Está de acuerdo en que la acción de despido ineficaz presenta limitantes en el Código de Trabajo, en lo relativo a que la mujer embarazada pueda interponer la acción de despido ineficaz?	35	12	38	15
9	¿Está de acuerdo en que en la práctica se está cumpliendo la finalidad con la que se implementó la acción del despido ineficaz en el Código de Trabajo?	10	25	12	53
10	¿Está de acuerdo que se debe reformar el artículo 195.2 del Código de Trabajo a fin de ampliar el tiempo para que la mujer embarazada pueda interponer la acción de despido ineficaz de manera adecuada?	23	13	44	20

**Consulta:** Usted considera que el plazo para presentar la acción de despido ineficaz, en el caso de las mujeres embarazadas será de:

30 días		45 días		60 días		90 días		120 días		150 días	
8	2%	58	16%	269	72%	34	9%	3	1%	1	0%

Total =373

### 3.3. Resultados de encuestas a las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al seguro social IESS.

- Formato de encuestas a mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al seguro social IESS de la ciudad de Guayaquil – Ecuador

Encuestas a mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al seguro social IESS de la ciudad de Guayaquil – Ecuador

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Ciencias Sociales y Derecho / carrera de Derecho

Respuestas:

- a) de acuerdo      c) totalmente de acuerdo  
b) en desacuerdo    d) totalmente en desacuerdo

**Objetivo:** Consultar entre las mujeres trabajadoras económicamente activas afiliadas al IESS que en su mayoría han pasado por un proceso de embarazo, sobre cuál es su criterio sobre las circunstancias o variables que impiden presentar la acción de despido ineficaz dentro del plazo que establece el Código de Trabajo para así llegar a una conclusión final del análisis de estas encuestas

No.	PREGUNTA	A %	B %	C %	D %
1	¿Está de acuerdo que los derechos de las trabajadoras embarazadas no se respetan por parte de los empleadores/jefes de empresa?	26	22	31	21
2	¿Está de acuerdo en que las complicaciones a la salud que podría sufrir la trabajadora embarazada al momento de ser despedida sean consideradas como un impedimento para acudir a las autoridades judiciales de manera oportuna?	18	13	47	22
3	¿Está de acuerdo en que se cumple con la protección que el Estado garantiza a las mujeres embarazadas en los puestos trabajo?	15	25	18	42
4	¿Está de acuerdo en que las trabajadoras embarazadas no conocen del procedimiento a seguir ante un despido?	26	18	41	15
5	¿Está de acuerdo en que las trabajadoras embarazadas no conocen sobre el Despido Ineficaz?	32	14	48	6
6	El tiempo para presentar la demanda/acción de despido ineficaz es de 30 días a partir del despido de las trabajadoras embarazadas y dirigentes sindicales ¿Está de acuerdo en que éste plazo es el necesario para que específicamente las trabajadoras embarazadas puedan reclamar sus derechos?	15	27	7	51
7	¿Está de acuerdo que el tiempo de 30 días para que la trabajadora embarazada haga valer sus derechos por medio de la acción de despido ineficaz se considere más bien un obstáculo que un beneficio?	28	15	37	20
8	¿Está de acuerdo en que en la actualidad han cesado los despidos de trabajadoras embarazadas en las empresas?	17	23	24	36
9	¿Está de acuerdo en que el factor económico sea un impedimento para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz en el plazo que establece el Código de Trabajo?	25	4	39	22

10	¿Está de acuerdo en que se deba extender el plazo para presentar la acción de despido ineficaz únicamente para las trabajadoras embarazadas?	33	14	44	11
----	--	----	----	----	----

**Consulta: Usted considera que el plazo para presentar la acción de despido ineficaz, en el caso de las mujeres embarazadas será de:**

30 días		45 días		60 días		90 días		120 días		150 días	
2	0%	77	20%	215	56%	62	16%	18	5%	10	3%

**Total =384**

## IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. Conclusiones

1.- Tomando como referencia las encuestas realizadas a los abogados del cantón Guayaquil sobre si el tema de la figura del Despido Ineficaz se encuentra debidamente desarrollado por el Código de Trabajo, los resultados fueron de un 32% entre los que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo y un 68% de los que estaban en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, por lo que se refleja así mismo una diferencia considerable y se llega a la conclusión de que éste tema no está totalmente desarrollado puesto que algunos de los profesionales del derecho a los que se encuestaron desconocían del Despido Ineficaz.

2.- Tomando como referencia las encuestas realizadas a los abogados del cantón Guayaquil sobre si se debe reformar los artículos de 195.2 del Código de Trabajo dio como resultado un 67% de acuerdo y totalmente de acuerdo y el 33% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, por lo que se llega a la conclusión de que si se debe reformar éste articulo porque es evidente que existe una inconformidad en los abogados con respecto al plazo que otorga el Código de Trabajo para presentar la acción del Despido Ineficaz y las mujeres embarazadas son las más afectadas en este caso.

3.- Tomando como referencia las encuestas realizadas a las mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social en cuanto si el tiempo de 30 días para que una trabajadora embarazada pueda se considera más bien un obstáculo que un beneficio para ellas, dio como

resultado el 65% de acuerdo y totalmente de acuerdo, por su parte el 35% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo pudiendo ver notablemente en las encuestas realizadas que la mayoría de las trabajadoras consideran que el tiempo de 30 días representa ser un obstáculo debido a que no es el suficiente.

**4.-** Tomando como referencia las encuestas realizadas a las mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social en cuanto si el factor económico sea uno de los impedimentos para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz, dieron como resultado el 64% de acuerdo y totalmente de acuerdo también por su parte el 26% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo pudiendo llegar a la conclusión de las encuestas realizadas a las trabajadoras que la mayoría de estas consideran que el factor económico puede ser uno de los impedimentos para que la trabajadora embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz en el tiempo que el Código de Trabajo establece.

**5.-** Conforme a la consulta adicional que se realizó a los abogados y mujeres económicamente activas afiliadas al seguro social – IESS, dio como resultado que el 72% de los abogados y el 56% de las mujeres económicamente activas llegando a la conclusión que la mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo que el tiempo suficiente para que una mujer embarazada pueda presentar la acción de despido ineficaz es de 60 días plazo.

**6.-** Se llega a la conclusión según el segundo cuadro de las estadísticas obtenidas de juzgado de trabajo del cantón Guayaquil – Ecuador que hay una cantidad considerable de causas archivadas por despido ineficaz de mujeres embarazadas, por lo que deja una duda sobre en donde se encuentra la realización de justicia en el Ecuador, y los motivos por los cuales estas causas no pudieron llegar a su etapa final que es la sentencia.

**7.-** De las entrevistas realizadas tanto a las juezas de trabajo como a las demás autoridades y profesionales de derecho a su vez, en la mayoría de sus respuestas manifestaron que en efecto si hay un vacío legal con respecto a la figura del Despido Ineficaz, por lo que la ley debe perfeccionar esta figura mejorando y reformando ciertas normas, que la trabajadora embarazada en la actualidad no cuenta realmente con un plazo flexible a su condición de gravidez, por lo que éste plazo establecido por el Código de Trabajo es limitante y afecta su

derecho a defenderse adecuadamente de los abusos que en ciertos casos sufren por parte de los empleadores en sus puestos de trabajo.

#### **4.2. Recomendaciones**

1.- En lo principal esta figura legal de Acción de Despido Ineficaz debe contar con un desarrollo más amplio puesto que realmente cuenta con pocos artículos que tratan sobre ella con la finalidad de llenar los vacíos legales que ésta presenta, como se puede comprobar tanto en las encuestas realizadas como en las entrevistas.

2.-Se recomienda que ésta figura legal trabaje acorde con la Constitución de la República del Ecuador, en el sentido de que sea más garantista, especialmente para las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, para que puedan sentir realmente la seguridad jurídica dentro de la sociedad.

4.- Se recomienda que el Estado debe realizar mediante el Ministerio de Trabajo charlas en las empresas, principalmente en las fábricas grandes, que traten sobre el despido ineficaz y las garantías que las trabajadoras embarazadas tienen al momento de ser despedidas intempestivamente.

5.- Se recomienda reformar el artículo 195.2 del Código de Trabajo incluyendo en qué casos el plazo de 30 días para presentar la acción de despido ineficaz se puede extender, como el de las mujeres embarazadas, objeto de este trabajo de investigación.

En tal virtud, el documento que contendrá la reforma propuesta sería de la siguiente forma:

#### **Reforma al artículo 195.2 del Código del Trabajo**

##### **Inciso Segundo**

#### **Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz**

**Art. 195.2.-** Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir ante la Jueza o el Juez de Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de 30 días.

**“En el caso de las mujeres que se encuentren en estado de gestación por su condición de vulnerabilidad; haciendo prevalecer las normas establecidas en la Constitución de la República, el plazo se extenderá hasta 60 días una vez producido el despido intempestivo”**

Admitida a trámite la demanda, se mandará a citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y la contestación se acompañaran las pruebas de que se disponga y se solicitaran las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. La Jueza o Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.

## V BIBLIOGRAFÍA

Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Venezuela: Shalom.

Fernandez, F. D. (23 de noviembre de 2013). *es.slideshare.net*. Disponible en: <https://es.slideshare.net/LuisBali/deductivo-e-inductivo> , Consultado en 18/01/2018.

Hernández, S. (04 de Septiembre de 2006). *Tesis y Monograficos*. Disponible en: <http://tesisymonograficos.blogspot.com/p/disenometodologico.html> , Consultado en 15/01/2018.

krotoschin. (1977). *Manual de Derecho de Trabajo*. argentina: Depalma.

Landin., A. A. (2016). "El Despido Ineficaz, El Despido por Discriminacion, y otras figuras legales" . *La Empresa y la Ley, No 2 Pags 1-2* .

Nacional, A. (2016). *Codigo Organico General de Procesos* . Guayaquil: Ediciones Legales.

Perez, C. A. (25 de Enero de 2016). *Ley 4393 Costa Rica*. Alcance Digital Numero 6 La Gaceta. Disponible en: [https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2016/01/25/ALCA6\\_25\\_01\\_2016.pdf](https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2016/01/25/ALCA6_25_01_2016.pdf) , Consultado 12/09/2017.

Pyne.net, E. (2016). *Emprende Pyne.net*. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-despido-nulo.html>, Consultado en 5/01/2018.

Robles, F. (12 de mayo de 2017). *lifeder.com*. Disponible en: <https://www.lifeder.com/metodo-inductivo-deductivo/> Consultado en 18/01/2018.

Schez, J. D. (13 de septiembre de 2013). *Prezi.com*. Disponible en: <https://prezi.com/mu6yzotif84-/metodo-documental/> Consultado en 18/01/2018.

Trabajo, O. I. (15 de junio de 2000). *Normlex*. Disponible en : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R191](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191) , Consultado en 4/10/2017.

Trabajo, O. I. (7 de febrero de 2002). *Normlex*. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183) , Consultado en 4/10/2017.