



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL POR
PARTE DE LOS SERVIDORES JUDICIALES EN CASOS DE DESPIDO
INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS

BONILLA VEGA MARIUXI DEL CISNE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2020



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Vulneración del principio de celeridad procesal por parte de los servidores judiciales en casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas

**BONILLA VEGA MARIUXI DEL CISNE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA**

**MACHALA
2020**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

Vulneración del principio de celeridad procesal por parte de los servidores judiciales
en casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas

BONILLA VEGA MARIUXI DEL CISNE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

DURAN OCAMPO ARMANDO ROGELIO

MACHALA, 05 DE MAYO DE 2020

MACHALA
2020

ESTUDIO DE CASO

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

1%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad San Francisco de
Quito

Trabajo del estudiante

1%

2

Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS

Trabajo del estudiante

1%

3

www.lexis.com.ec

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 75 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, BONILLA VEGA MARIUXI DEL CISNE, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Vulneración del principio de celeridad procesal por parte de los servidores judiciales en casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.


La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 05 de mayo de 2020


BONILLA VEGA MARIUXI DEL CISNE
0750393787

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, se lo dedico a Dios en primer lugar, por ser el guía que me ha permitido creer y no rendirme; se lo dedico a mis padres, porque siempre he sentido que su apoyo ha permitido que mis pasos aspiren a llegar más lejos; se lo dedico a mi hermana mayor, porque no necesita alentarme todos los días para sentir que me da fuerzas, solo basta con que me diga que lo haré genial, para que así sea. Por último y no menos importante, se lo dedico a mi hermano menor, porque con un abrazo de él siento que la vida empieza y mis sueños nunca tendrán un final.

MARIUXI DEL CISNE BONILLA VEGA

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por permitirme ser feliz y seguir soñando; le agradezco a la Universidad Técnica de Machala por darme la oportunidad de construir mis sueños; a toda mi familia le doy las gracias por su apoyo incondicional y la fé que nunca se apagó; a mis docentes universitarios que muchos de ellos me enseñaron que en la Universidad los verdaderos profesores son los que te enseñan primero amar el Derecho y luego aprender de él, y por último a mis amistades, que sin ellos nada hubiera sido igual.

MARIUXI DEL CISNE BONILLA VEGA

RESUMEN EJECUTIVO

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL POR PARTE DE LOS SERVIDORES JUDICIALES EN CASOS DE DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS.

AUTORA: MARIUXI DEL CISNE BONILLA VEGA

TUTOR: DR. ARMANDO DURAN OCAMPO

El presente trabajo de titulación, tiene como propuesta enfocarse a la realidad por la que viven y son víctimas las mujeres embarazadas que han sido despedidas por encontrarse en esta condición, tolerando miles de abusos tanto por el empleador como hasta por sus mismos compañeros, sin embargo, existe un marco constitucional, leyes orgánicas, entre otras, que establecen y protegen los derechos de esta parte importante del país, situándolas en un ámbito de doble protección, es decir, les garantizan todos los derechos y cualquier derecho por el cual hayan sido víctimas, será subsanado por la autoridad competente.

El objetivo principal esta direccionado a una mayor comprensión sobre la importancia de proteger y salvaguardar la integridad personal de las mujeres en estado de embarazo, ya que son el factor número uno con relación a los despidos ineficaces, puede deberse a muchas cuestiones de carácter laboral como menos horas trabajo, o de cuestiones económicas como que conservan su sueldo con ciertos beneficios que la misma ley lo señala.

Lo importante es hacer énfasis, que el estado ecuatoriano, no es que tiene un favoritismo descontrolado y absurdo en razón de protección a este grupo prioritario, sino que se realizara una investigación de carácter jurisprudencial con dos países latinoamericanos, que son Chile y Perú para determinar si la protección que reciben las mujeres embarazadas en el ámbito laboral corresponde o se asemeja con los casos reales, en las que sus respectivas sentencias serán de un completo análisis.

La figura del despido ineficaz, trae consigo cierta relevancia en su aplicación, ya que surge hace pocos años en el Ecuador, y el impacto evidente que ha percibido es sin duda gracias al conocimiento que van teniendo poco a poco los diferentes trabajadores a nivel nacional. Conociendo no solo sus derechos constitucionales, sino también los que se desarrollan en el Código de Trabajo y los diferentes principios procesales que los respaldan para evitar cualquier anomalía que pueda afectar no solo su integridad personal, sino también su situación económica.

Para entender cuál es el derecho fundamental que protege el despido ineficaz en los casos de mujeres embarazadas, se realizó entrevistas de carácter profesional a estudiosos de Derecho, pero no enfocándonos en un solo pensamiento a un cierto grupo ya determinado, sino una opinión generalizada pero fundamentada, siendo así que los entrevistados, eran personas que cumplen funciones como jueces, defensores públicos, abogados privados, abogados que se desempeñan en consultorios gratuitos y docentes universitarios.

Por último, se determinará si la sentencia emitida por la autoridad competente, conocedora del estudio de caso, sentencio conforme lo señala y estipula todos los derechos laborales a la cual la mujer embarazada le asistía. Además, se establece cual es el proceso por el cual se encuentra regulado la respectiva demanda de despido ineficaz, de que se trata cada una de las fases o etapas para que sus derechos como trabajadora puedan ser resarcidos y quede en constancia que ningún empleador o empleadora, puede vulnerar los derechos de cualquier trabajador sin realizar las respectivas indemnizaciones que la misma ley señala.

Palabras claves: Celeridad, despido, gestación, trabajo, Constitución y derechos.

ABSTRACT

The purpose of this degree work is to focus on the reality for which pregnant women who have been dismissed for being in this condition live and are victims, tolerating thousands of abuses by both the employer and even their colleagues, however, there is a constitutional framework, organic laws, among others, that establish and protect the rights of this important part of the country, placing them in a field of double protection, that is, they guarantee all rights and any rights for which they have been victims, will be corrected by the competent authority.

The main objective is aimed at a greater understanding of the importance of protecting and safeguarding the personal integrity of women in a state of pregnancy, since they are the number one factor in relation to ineffective dismissals, it may be due to many labor issues such as less work hours, or economic issues such as keeping their salary with certain benefits that the same law indicates.

The important thing is to emphasize that the Ecuadorian state is not that it has an uncontrolled and absurd favoritism in terms of protection for this priority group, but that a jurisprudential investigation will be carried out with two Latin American countries, which are Chile and Peru to determine if the protection that pregnant women receive in the workplace corresponds or resembles real cases, in which their respective sentences will be a complete analysis.

The figure of ineffective dismissal, brings with it some relevance in its application, since it arises a few years ago in Ecuador, and the obvious impact it has perceived is undoubtedly thanks to the knowledge that different workers are having little by little at the national level. Knowing not only their constitutional rights, but also those that are developed in the Labor Code and the different procedural principles that support them to avoid any anomaly that may affect not only their personal integrity, but also their economic situation.

To understand what is the fundamental right that protects ineffective dismissal in cases of pregnant women, professional interviews were conducted with law students, but not focusing on a single thought to a certain group already determined, but a generalized but informed opinion, being that the interviewees were people who serve as judges, public defenders, private lawyers, lawyers who work in free practices and university teachers.

Finally, it will be determined if the sentence issued by the competent authority, knowledgeable about the case study, sentenced as indicated and stipulated all labor rights to which the pregnant woman attended. In addition, it is established which is the process by which the respective demand for ineffective dismissal is regulated, which is each of the phases or stages so that your rights as a worker can be compensated and it is recorded that no employer or employer, may

violate the rights of any worker without making the respective compensation that the same law indicates.

Keywords: Haste, dismissal, pregnancy, work, Constitution and rights.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN EJECUTIVO	3
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I.....	10
GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	10
1.2 HECHOS DE INTERES	17
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	18
Objetivo General.....	18
Objetivos específicos	18
CAPITULO II.....	19
FUNDAMENTACION TEORICA EPISTEMOLOGICA.....	19
2.1 DESCRIPCION DEL ENFOQUE EPISTEMOLOGICO DE REFERENCIA	19
2.1.1 Derechos internacionales de la mujer embarazada.	19
2.1.1.1 Convenio sobre la protección de la maternidad 2000.....	19
2.1.1.2 Declaración Universal de Derechos Humanos.....	20
2.1.1.3 Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	21
2.1.2 Derechos de la mujer embarazada conforme lo señala la Constitución de la República del Ecuador.....	21
2.1.3 Derechos de la mujer embarazada conforme lo señala el Código de Trabajo Ecuatoriano ...	23
2.1.4 Términos del Código Orgánico General De Procesos con relación al despido ineficaz.....	25
2.2 BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACION	25
2.2.1 Derecho Comparado: CHILE	25
2.2.3 Jurisprudencia: Ecuador	27
2.2.4 Principios procesales del derecho laboral	28
2.2.5 Cuantía.....	30
2.2.5.1 Vacaciones	30
2.2.5.2 Utilidades	30
2.2.5.3 Décimo tercer sueldo	31
2.2.5.4 Décimo cuarto sueldo o bono escolar	31
2.2.5.5 Fondo de reserva	31
2.2.5.6 Desahucio.....	32
2.2.5.7 Suma total.....	32

CAPITULO III	32
PROCESO METODOLOGICO.....	32
3.1 DISEÑO O TRADICION DE LA INVESTIGACION	32
3.1.1 Aspectos generales	32
3.1.2 Tipo de investigación	33
3.1.3 Estructura metodológica.....	33
3.1.4 Técnicas de investigación	33
3.2 PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS EN LA INVESTIGACION	34
3.3 SISTEMA DE CATEGORIZACION EN EL ANALISIS DE LOS DATOS	34
CAPITULO IV.....	35
RESULTADO DE LA INVESTIGACION	35
4.1 DESCRIPCION Y ARGUMENTACION TEORICA DE RESULTADOS	35
ENTREVISTA 1	36
ENTREVISTA 2	38
ENTREVISTA 3	39
ENTREVISTA 4	42
ENTREVISTA 5	44
5. CONCLUSIONES.....	49
6.RECOMENDACION	50
Bibliografía.....	51

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de este caso ha sido desarrollado con base en el tema “Vulneración del principio de celeridad procesal por parte de los servidores judiciales en casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas.”. Es importante entender que la legislación ecuatoriana, concibe aquel despido por parte del empleador sin justificativo legal hacia una mujer en estado de embarazo o post parto, con la figura jurídica de despido ineficaz, entendiéndose que el empleador que cometa este acto ilegal, deberá responder por las pretensiones que estipule la parte actora en la respectiva demanda.

El despido ineficaz, como figura jurídica nueva en el Ecuador, ha traído consigo varios comentarios y diferentes puntos de vistas por parte de los doctrinarios nacionales e internacionales, puesto que no solo se estudia los derechos de la mujer embarazada, sino además que medidas debería tomar el Estado, para evitar vulneración de derechos y en el caso que se los cometiera, que acciones existen para resarcir derechos y cuáles son las opiniones de los profesionales del derecho frente a este tema.

Para entender cuál es el derecho que se precautela con esta figura jurídica, es importante también analizar los derechos internacionales que surgieron en defensa de los derechos de la mujer y posterior a ello como es el procedimiento nacional en el Ecuador, para llegar a una resolución o sentencia en que se reconozca la vulneración de los derechos de la mujer en estado de embarazo, y además tener una lógica de qué manera el juez concibe la vulneración de los mismos y que medidas de reparación recibe la mujer trabajadora que ha sido despedida sin ningún justificativo legal.

Además será objeto de estudio aquellos principios que han sido marcados y desarrollados en el derecho laboral, como principal principio, tenemos el de celeridad procesal, puesto que si una mujer en estado de embarazo, se constituye en el Ecuador como doble vulneración de derechos, debería existir una mayor protección de sus derechos dentro de los procesos, para lo cual, “la celeridad procesal debería ser el enfoque principal para la solución de conflictos de cualquier

índole que perjudique o beneficie a una mujer en estado de embarazo, y más aún si esto se relaciona con la vida o la salud del hijo que lleva en su vientre.” (Covarrubias-Cuevas, 2017)

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

En el presente trabajo de titulación, el objeto de estudio es el principio de celeridad en los casos de despido ineficaz, que, en particularidad, se estudia la vulneración de este principio en el caso número 07371-2016-00712 que fue planteado por la señora Diana León Urbina, que luego de haber trabajado por varios años en una empresa cuyo nombre es MULTIROSE S.A, fue despedida luego de que su jefe notara su barriga, simplemente le dijo que haría recorte de personal y sin ningún motivo justificable, le dijo que ya no volviera a trabajar porque ya no le pagaría el mes.

De esta forma, es que la mujer trabajadora que se encontraba laborando en dicha empresa de aseo, es que acude ante el juez de lo laboral del cantón Machala, que por descuidos dentro de los servidores públicos y judiciales, es que se vulneran términos y plazos con relación a la citación, y a la audiencia de juicio, ya que el Código Orgánico General de Procesos, que existía para los términos en el año 2016, fueron vulnerados y no cumplidos, ya que duro muchos días más de lo previsto para la solución del problema.

1.1 DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El Ecuador, gracias a su marco constitucional, que menciona que el Estado constitucional de derechos y justicia social, que tiene como deber primordial y principal de hacer efectivo el goce de todos los derechos reconocidos en la Carta Magna y además en los instrumentos internacionales, una de las reformas que más dio a luz los derechos de la mujer con la llegada del Código Orgánico General de Procesos, fue la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, “que de manera expresa reconoce de sobremanera los

derecho de una estabilidad laboral para los y las trabajadoras, más aun si se trataba de mujeres en estado de embarazo o si se encontraban asociadas con la maternidad.” (Neira Pena, 2019)

Todo esto gracias a una nueva figura jurídica que se la denomino como el despido ineficaz, la misma que posee un procedimientos diferente o especial regulado y amparado por la misma ley, que tiene una diferencia totalmente privilegiada para estos casos, que es la minimización del tiempo invertido para este tipo de demandas, siento los plazos o términos de menores días, para conseguir de la manera más rápida bajo el principio de celeridad, la toma de decisiones en razón a derechos.

Los fundamentos de derechos que sirvieron para expedir la ley antes mencionada, es el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, que menciona cual es el deber primordial del Estado, manifestando que es garantizar sin ningún tipo de discriminación, utilizando el efectivo goce de los derechos incluidos a la misma y hasta en los instrumentos internacionales, “que tengan que ver y estar ligados íntimamente con la educación, la alimentación que es uno de los puntos y derechos claves para este tipo de demandas, la salud, la seguridad social y gasta el agua para todos los habitantes.” (Silva Irrázaval, 2019)

Continuamos con el cuerpo normativo que menciona en su artículo 33 que el trabajo es un derecho económico, y que el responsable de garantizarlo es el mismo Estado Ecuatoriano, para el respeto de una vida digna con remuneración y una retribución justa, la misma persona que pueda desarrollarse en un ambiente libre y escogido de manera voluntaria y que sea aceptado en todos sus desempeños.

El articulo 284 menciona en que se basa la política económica del Estado Ecuatoriano con relación a sus objetivos, los mismo que en el numeral 6 y 7 menciona que la política económica se enfocara en impulsar el pleno empleo y todas las formas posibles para valorar el trabajo con relación a los derechos de los trabajadores, en el otro numeral menciona en que ellos procuraran mantener una estabilidad económica con relación a una producción y empleo sostenible para todas las personas.

Un punto importante que ha permitido la generalización del trabajo en igualdad de derechos tanto para hombres como mujeres, ha sido gracias al artículo 331 del mismo cuerpo normativo que mantiene que las mujeres tendrán el mismo e igualitario acceso a la oportunidad de tener un empleo, de recibir y ser parte de formaciones y promociones de carácter laboral y profesional, a una remuneración equitativa y además a poder tener una iniciativa de realizar e invertir en su propio trabajo de manera autónoma, con esto se conseguirá eliminar de manera radical y formalizada las desigualdades previstas en diferentes ámbitos profesionales.

De igual forma que ha sido el punto principal del presente estudio, lo manifiesta el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador que el Estado es el ente que garantizara el respeto de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, todo esto incluye los riesgos laborales que tienen todas las personas que se desempeñan en los diferentes trabajos, y sobre todo cuando dichos riesgos afecten a la salud reproductiva, al embarazo, la maternidad, la lactancia y el derecho a licencia de paternidad que también se incluye para el progenitor masculino.

En este artículo de manera breve pero enfática hace mención que se encuentra totalmente prohibido despedir a una mujer que se encuentra en condición de gestación o maternidad, como de igual forma se encuentra totalmente prohibido la discriminación vinculada con el género y el rol reproductivo que tiene la mujer, esto es muy generalizado porque no solo abarca el aspecto en que se encuentra expresamente prohibido el despido, “sino que también se prohíbe hacer cualquier actuar para que la trabajadora decida renunciar, como recibir malos tratos o hasta el mismo acoso laboral.” (Lanata, 2018)

El acoso laboral, es uno de los puntos más sobresalientes y más tomados en cuenta en este tipo de casos, ya que el jefe o empleador como se lo encuentra reconocido en el Código de Trabajo, para evitar supuestamente ser sancionado y evitar pagar indemnizaciones por despido ineficaz, “lo que hace es acosar y hostigar con mucho trabajo o cambiándoles el trabajo que deberían

hacer” (Ocampo & Garzón, 2016), para que de esta forma las mujeres en estado de embarazo decidan renunciar por sus propios motivos y evitar sufrir algún tipo de cargo.

Para que exista una mayor comprensión sobre el tema expuesto, es necesario hacer mención sobre la conceptualización de los siguientes términos:

El Dr. Guillermo Cabanellas hace mención sobre el significado de la palabra trabajo, manifestando lo siguiente: “es la representación de una idea en la cual una persona que se encuentra en subordinación contiene para ambas partes una serie de obligaciones y derechos de carácter laboral, con una independencia no tan necesaria de que exista o no un trabajo”. (Tolosa Villabona, 2017) A partir de esta idea y la concepción de un contrato, es que varios tratadistas sostienen que puede existir una relación laboral sin un contrato, pero jamás un contrato sin una relación de trabajo.

El tratadista Guillermo Cabanellas, también define en el diccionario jurídico elemento sobre el concepto del contrato de trabajo, determinándolo de la siguiente forma: “todo contrato debe tener un objeto, este es la prestación de uno o varios servicios privados que debe existir una característica económica, para lo cual, una de las partes, siendo patrono da la remuneración por una actividad profesional o de otra índole a la otra parte denominada trabajador”. El Código de Trabajo que se encuentra vigente en el Ecuador, también define el contrato, sin embargo este lo divide en dos vertientes, “el contrato individual que es aquel convenio del cual una persona se compromete con otra en prestar un servicio lícito y persona bajo la dependencia de una remuneración” (Tolosa Villabona, 2017), ley o costumbre, mientras que la otra clase de contrato es el contrato colectivo, es aquel en que menciona ya varias personas envueltas, ya sea que sea más de un empleador o asociaciones empleadora o asociaciones de trabajadores.

Para tener claro en qué se diferencia el despido ineficaz por el despido intempestivo según lo normaliza el código de trabajo, hay que diferenciar primero el despido intempestivo, para lo cual el boletín jurídico de la cámara de comercio de Quito, lo conceptualiza de la siguiente forma: “es un acto unilateral y sin motivación por el cual se refleja la intencionalidad del patrono en dar por terminado o culminado el trabajo de uno de sus trabajadores, por lo cual, el

trabajador es separado de su puesto de trabajo sin una causa justa ni procedimiento establecido en la Ley, como el conocido caso del visto bueno”.

Entendido esto, es importante enfocarse en el despido ineficaz, “que su origen aparece desde el principio de la historia, el conocimiento, la fuerza y poder satisfacer sus necesidades” (Ambesi, 2019) por lo que inevitablemente tuvo que empezar a realizar una de las actividades más conocidas desde hace muchísimos años atrás, que es la caza de animales, en donde automáticamente se produjo una división social relacionada al trabajo, primero una división de obligaciones conforme a la edad, el sexo y la fuerza.

A medida que esta división ha ido progresando, la actividad que desarrollaban cada vez era más productiva, hasta el punto en que ya existían relaciones estrechas donde ya no era un trueque entre varias ofertas, sino más bien ya era la misma persona para varias ocasiones, surgiendo por primera vez el trabajo individual, donde claramente se encuentra contemplado en el artículo 8 del Código de Trabajo, menciona que “es el convenio que se existe con una persona en comprometerse con una o más personas en prestar un servicio lícito y personal, bajo la dependencia de él, con una remuneración ya fija”. (Codigo de Trabajo Ecuatoriano, 2016)

El caso que ha sido empleado como objeto de estudio, es el enumerado 07371-2016-00712, presentado en esta Ciudad de Machala, ante la Unidad Judicial de Trabajo, que lo tenía como juez ponente al Dr. Diego Figueroa; que fue planteada por la señora Diana León Urbina, ante el señor Wilson Feijoo Gallardo; lo demanda a este señor ya que es el gerente de la compañía MULTIROSE S.A, indicando puntos muy relevantes como que su ultimo día de labor fue el día 2 de Septiembre del año 2016, ejerciendo el labor de camarera, donde sus funciones más empleadas eran las de limpiar las habitaciones, lavar la ropa, planchar ropa, limpiar los pasillos, entre otros quehaceres más. El horario en el que laboraba la accionante era desde el día miércoles hasta el día domingo, desde las 08:00h a 13:00h con un receso para el almuerzo de 2 horas, siendo así que retoma su labor de 15:00h a 18:00h, por lo que percibía el sueldo básico de 370 dólares de los Estados Unidos de América de carácter mensual.

El código de Trabajo en su artículo 195 en sus numerales 1, 2 y 3, se encuentra contemplado la figura de despido ineficaz, anexando como medios probatorios los roles de pago con la respectiva remuneración que percibía por el mes de agosto, septiembre y octubre del año 2016; los derechos que la ley señala; exigiendo lo que es la indemnización por un año de trabajo, y además el pago por el despido intempestivo conforme lo señala el artículo 188 del Código Laboral.

La cuantía por la cual la parte actora señala dentro de la demanda, es la cantidad de 6.968 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, por cada uno de los conceptos que pretende ser merecedora por haberse vulnerado su derecho al trabajo. Una vez que el juez conoce la causa, avoca conocimiento señalando el término de tres días para que se complete la demanda conforme lo señala el Código Orgánico General de Procesos, con la prevención de que, en el caso de no hacerlo, la respectiva demanda laboral será archivada. Dentro del término señalado, la parte actora cumple a cabalidad con lo manifestado por el juez, donde el mismo la declara precisa y completa conforme el artículo 142 del cuerpo normativo antes nombrado, encargando la respectiva citación a la parte demandada, señalando día y hora para la audiencia única.

Es importante señalar que el demandado jamás tuvo la amabilidad de presentarse frente a tantas notificaciones y citaciones hasta que se dio a efecto la audiencia de sentencia, donde la misma el juez señala que en nombre del pueblo soberano del Ecuador, por la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes de nuestro país, declara en lugar la presente demanda sobre el despido ineficaz a favor de la señora Diana León en contra del gerente de la compañía MULTIROSE, que deberá pagar conforme lo señala el artículo 195 numeral 3 del Código de Trabajo que es un año de remuneración por que estaba percibiendo la cantidad de 370 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, siendo un total de 5.552,10 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

Frente a la negativa del demandado desde que se dio inicio con el respetivo tramite, además que existieron pruebas que fueron presentadas fuera del termino correcto y establecido en el Código Orgánico General de Procesos, el juez consideró imprudente y fuera del termino las

pruebas de la parte demandada, por lo que en base a todos estos presupuesto y además que la sentencia ya se encontraba ejecutoriada, el abogado de la parte actora que se encontraba sentada en razón en la foja 134, solicita que dentro del término de 24 horas siguientes, el demandado cumpla con lo establecido y señalado por el juez, que es por la cancelación de haberes, que señala la liquidación de lo establecido en la sentencia y además por los honorarios profesionales del abogado privado, tal y como lo señala el artículo 372 del Código Orgánico General de Procesos que se debe cancelar todo lo adeudado en el término de cinco días.

La negativa de la parte demandada se evidencia aun mayor porque a pesar que tenía un término de cinco días para cumplir con lo dispuesto por el juez mediante sentencia ejecutoriada, transcurre el término y la deuda sigue activa, por lo que la parte actora del juicio presenta un certificado del registro de la propiedad sobre un bien inmueble perteneciente de la parte demandada, pidiendo el embargo del mismo, sin embargo el juez no concede dicha petición, porque el bien antes mencionado tenía una hipoteca abierta a favor del acreedor hipotecario siendo el BIES, y conforme señala el artículo 70 de la Ley de seguridad social y el título de lo inembargable del patrimonio familiar o hipotecarios del IESS, se determina que dichas propiedad son inembargables.

En base a esto, la parte actora le pide al juez que se oficie en pedirle al Registro Vehicular Movilidad Machala, para que certifique los vehículos que se encuentran bajo poder del demandado señor Feijoo, en donde el mismo consta en la foja 160 del proceso, teniendo en su poder el defensor técnico solicitó al señor juez el secuestro del vehículo, el mismo que se concede en la foja 167, para el mismo se pide la intervención de la fuerza pública con relación a lo que manifiesta el artículo 30 del Código Orgánico de la Función Judicial, de igual forma se pide la intervención de depositario judicial y para ello se le oficia a la Agencia Nacional de Transito, con el fin de que se registre esta medida en su respectiva base de datos.

El demandado al percatarse que se encontraba secuestrado su vehículo, no tuvo otro remedio que acudir ante el señor juez para cancelar lo dispuesto a lo que se basaba en la sentencia ejecutoriada y motivada, mediante un cheque certificado para que posterior a ellos se levanten las medida cautelares, o mejor dicho levantar el secuestro ante el bien mueble, luego la parte

accionante ya pudo realizar el respectivo cobro de sus honorarios y demás leyes que fueron reconocidos por el Estado Ecuatoriano, y como ya se había llegado a una sentencia ejecutoriada y se realizó el respectivo cobro solo se procedió a declarar archivo a la causa.

1.2 HECHOS DE INTERES

- Vulneración del principio de celeridad, ya que los servidores públicos y judiciales incumplieron con los términos previstos en el Código de Trabajo, para las citaciones y las respectivas audiencias.
- Transgresión del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, incumplimiento del debido proceso, ya que existía por parte de las reglas contempladas en el COGEP, cuál sería el procedimiento, sin embargo, no se dio su cumplimiento.
- Existencia de la figura jurídica del despido ineficaz conforme lo señala el Código de Trabajo Ecuatoriano, ya que, al darse la audiencia preliminar, lo primero que hizo el juez, fue aceptar y declarar que si existió despido ineficaz a favor de la señora Diana León Urbina.
- Vulneración del derecho al fondo de reserva que se encuentra contemplado en el artículo 195 del Código de Trabajo, ya que a pesar de que, en las pretensiones de la accionante, el juez hizo caso omiso a este derecho que se encuentra establecido en el Código de Trabajo y que expresamente señala que es un derecho de todos los trabajadores y nadie puede renunciar a él.
- Negativa del pago de los honorarios en relación a la sentencia motivada de la autoridad competente por la parte demandada, ya que fue necesario proceder con medidas cautelares para que el pago se haga efectivo, como el embargo y secuestro de bienes, medidas cautelares efectivas para el cumplimiento de sentencias ejecutoriadas.
- Importancia de precautar los derechos de todas las personas, más aún si es una mujer embarazada o en estado de lactancia.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo General

Determinar la importancia de la celeridad procesal en los casos de despidos ineficaz en las mujeres embarazadas.

Objetivos específicos

- 1) Investigar normativa internacional con relación a los derechos laborales de las mujeres embarazadas.
- 2) Analizar los principios procesales que le asisten a toda persona en un juicio conforme lo señala la normativa ecuatoriana vigente.
- 3) Calcular la cuantía pertinente con relación a los derechos vulnerados conforme lo establece el Código de Trabajo Ecuatoriano.

CAPITULO II

FUNDAMENTACION TEORICA EPISTEMOLOGICA

2.1 DESCRIPCION DEL ENFOQUE EPISTEMOLOGICO DE REFERENCIA

2.1.1 Derechos internacionales de la mujer embarazada.

“Desde tiempos inmemorables, la mujer siempre ha sido símbolo de debilidad y acoso” (Bechara Llanos, 2016), sin embargo, al transcurrir el tiempo, es que los derechos que al principio solo lo tenían una cierta parte de la sociedad, considerándose como la más rica o más divina, la paso a tener todos los hombres, posterior solo lo tenían ciertas mujeres, “y hoy en día es una realidad en decir, que todas las personas, sin distinción alguna incluidas las mujeres, gozan de los mismos derechos en la mayor parte del mundo.” (Berrocal Durán, 2016)

Uno de los mayores logros que ha tenido la sociedad con relación a los derechos de las mujeres, “es la existencia de diferentes tratados e instrumentos internacionales que garantizan derechos específicos solo para mujeres, entre ellos y los más relacionados con nuestro tema elaborado” (Bechara Llanos, 2016), es el derecho a la lactancia, a un trabajo garantizado mientras la mujer se encuentra en gestación, licencia obligatoria antes y después del parto, entre otros más.

2.1.1.1 Convenio sobre la protección de la maternidad 2000

La conferencia general organizada por la OIT se dio en Ginebra gracias a la presencia del consejo de administración de la oficina internacional del Trabajo, el día 30 de mayo del año 2000. La reunión tenía el fin u objetivo de aclarar las diferentes necesidades que atravesaban con relación a la protección de la maternidad, a fin de que la última recomendación sobre este asunto se dio en el año de 1952, que era sobre la igualdad de todas las mujeres que son integrantes de las fuerzas de trabajo y una seguridad optima con relación al niño.

En el artículo 4 de este convenio, menciona que toda mujer tiene derechos que se mencionan en este cuerpo legal, y que pondrá tener licencia de maternidad solo con la presentación de un certificado médico o cualquier otro que demuestre el estado en que se encuentra, y que dicha licencia deberá ser dada de carácter inmediato con una duración no menor de catorce semanas. Además, con el carácter de protección a la madre y al bebe, tiene un periodo después del parto 6 semanas de licencia obligatoria.

La mayor protección de carácter laboral que tienen este convenio en particular, es que en su artículo 8, de manera expresa señala que se le prohíbe al empleado despedir a una mujer que se encuentra en estado de embarazo, y que en el caso que el empleador lo haga, de acuerdo a la ley nacional de cada estado o país, se deberá tomar la medida respectiva en reintegrarla exactamente al puesto de trabajo en que se encontraba desarrollando antes de ser despedida bajo el mismo sueldo, es decir, sin modificación salarial. Todo esto surgirá una vez que la mujer culmine con su licencia de maternidad.

2.1.1.2 Declaración Universal de Derechos Humanos

La declaración universal de los derechos humanos, emplea un lenguaje de carácter neutral en consideración a todos los derechos que le asisten a todas las personas por igual, ya que al referirse a los 30 principios que debe garantizar todo Estado a su sociedad, lo hace con el mero animo de salvaguardar la integridad de las personas y no en poner en riesgos una economía sustentable para la nación. Sin embargo, la mujer tomo gran protagonismo en la década de los 70, cuando millones de mujeres alzaron la voz para manifestar su incomprensión frente a las necesidades que estaban pasando, en donde se vio evidenciado la falta de abrir un nuevo espacio de participación para este grupo en particular, “donde no solo se buscaba dar una solución eficaz para que ya no se seguirán cometiendo estos problemas, sino que además subsanar los problemas que ya se habían ocasionados.” (Cardona Cuervo, Carrillo, & Caycedo Guió, 2019)

En esta declaración, el artículo 25 menciona que toda persona tienen derechos a un nivel de vida que se encuentre adecuado con una seguridad social, la misma que también incluye a su

familia, el bienestar, la salud, vivienda, vestimentario y alimentación; además un derecho de estar prevenidos en caso de desempleo, enfermedad, entre otros, en el inciso 2 del mismo artículo señala además la maternidad como una figura de carácter preventivo, y en el caso que se vulnere, “soluciones que debería tomar los servidores públicos de cada estado con relación aun derechos de igual protección social para todas las personas, incluidas las mujeres en estado de embarazo.” (Cardona Cuervo, Carrillo, & Caycedo Guió, 2019)

2.1.1.3 Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Esta convención en particular, es un tratado internacional de las Naciones Unidas, que fue firmado en el año de 1979 que reconoce de manera expresa y libre la discriminación que sufre la mujer simplemente por serlo. “Este documento, al transcurrir los años se ha logrado convertir en uno de los más importantes y simbólicos sobre la lucha por lo que han tenido que pasar todas las mujeres en una etapa de su vida ligada a la discriminación.” (Loustaunau, 2019)

Esta convención consta de 30 artículos en los que consta las diferentes vulneraciones por las cuales las mujeres pueden ser víctimas, además una ruta eficaz de carácter nacional en donde la mujer puede poner fin a dicha discriminación, además un programa de acción para poder poner fin a todo tipo de discriminación por ser de sexo femenino. “Dentro de esta convención se menciona los derechos productivos que le asisten a toda mujer, convirtiéndose en el primer tratado de derechos humanos en donde se ratifica los derechos reproductivos de la mujer” (Ayala Gaytán & Chapa Cantú, 2019), logrando convertirse en una herramienta de defensa y uno de los derechos más importantes para el ejercicio de ser mujer dentro del entorno familiar, social y laboral.

2.1.2 Derechos de la mujer embarazada conforme lo señala la Constitución de la República del Ecuador.

Desde el año de 1979 el Ecuador reinstauro y configuro una nueva democracia, desde entonces el propósito de las mujeres en lograr derechos no ha cesado y no se ha detenido hasta

conseguirlos, los primeros derechos o al menos los más simbólicos se encuentran detallados en la Constitución, en las leyes y en las políticas públicas. Cambios ya notorios se dieron a mediados de los ochenta, cuando el gobierno de León Febres Cordero callaba el accionar de las mujeres, estaban sujetas a que la libertad de expresión no era símbolo de feminismo, sino de poder.

La lucha que en cambio se originó en la década de los noventa, obligó a que el Estado primero reconociera que efectivamente estaba existiendo un problema con la violencia que recibían todas las mujeres alrededor del país, y es que no solo se trataba de violencia de género, sino también la violencia intrafamiliar que también era presas mujeres menores de edad, gracias a este reconocimiento de la problemática, es que en el año de 1994 se inauguró las comisarías de la mujer, y a partir del año de 1995, es que mediante la ley 103 el sistema judicial ya consta este tipo de violencia como delito y lo estructura como un tipo penal.

Así mismo, con el pasar del tiempo ya se encontraba estructurando una verdadera lucha por los derechos de la mujer, donde la lucha ya culmina en el año de 1997 con la creación del consejo nacional de las mujeres, quien era el primer órgano máximo de la institucionalidad del género femenino, con una participación mayoritaria de mujeres dentro de su directorio, este mismo año se aprueba lo que es la ley de amparo laboral para la mujeres, que consistía que toda institución estatal debe tener como mínimo un 20% de trabajadoras mujeres, esto consistía en ubicarlas por ejemplo en la corte superior de justicia, en los juzgados, en los registros y hasta en las notarías.

La constitución del año 1998 trae consigo un contenido explícito con relación a los derechos de igualdad de género y los derechos humanos de todas las mujeres ecuatorianas. Esto sin duda fue el impulso que necesitaban las mujeres para aceptar que, como cualquier persona, parte esencial de la sociedad, nadie puede vulnerar sus derechos. “Los principales logros de esta constitución, es contemplar a la integridad persona, a una vida libre violencia y a la igualdad de discriminación” (Loustau, 2019), juntos en una misma sección, aclarando y demostrando que esto incluye a las mujeres, y que quienes se atrevan a vulnerar los derechos de las mujeres, existe un sistema judicial que velará por los intereses de todas las personas.

En el año 2007, con el economista Rafael Correa como presidente de la República del Ecuador, se llamó a una asamblea constituyente para aplicar una nueva constitución, con el respaldo mayoritario de los ecuatorianos, se aceptó una nueva constitución, la misma que tenía como fin también ampliar los derechos de las mujeres que fueron consagrados en el año de 1998 y jamás retrotraer lo que con tanto esfuerzo lograron cumplir las mujeres, el presidente aceptó las diferentes propuestas que presentaron la pre constituyente de mujeres en el Ecuador, entre la principal de 10 peticiones precisas, la más sobresaliente fue sobre el derecho de decidir sobre su cuerpo, sobre su salud, sobre su vida sexual y hasta la reproducción de la misma.

Una vez que ya entro en vigencia la Constitución de la República del Ecuador del 2008, es que les brinda un espacio importante a las mujeres en estado de embarazo, situando y declarándonoslo así en el artículo 43, en que el Estado será el ente principal en garantizar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia los siguientes derechos:

- No pueden ser discriminadas por su estado de embarazo en cualquier ámbito, tanto educativo, laboral y hasta social.
- Son gratuitos los servicios de maternidad.
- Protección principal a su cuidado durante el embarazo, el parto y después del mismo.
- Se dispondrá las facilidades que sean necesarias para que se pueda recuperar después del embarazo, es decir, durante el período de lactancia.

2.1.3 Derechos de la mujer embarazada conforme lo señala el Código de Trabajo Ecuatoriano

El Código de Trabajo del Ecuador, en su título de contrato individual de trabajo y en el capítulo que hace referencia al trabajo de mujeres y al trabajo de menores de edad, precisamente para

hacer más énfasis en los artículos 152 al 156, hace mención a la licencia que tienen todas las mujeres con relación a la maternidad, el permiso que tiene de lactancia, es decir, el tiempo u horas que tienen con el bebe una vez que haya surgido el parto, hasta incluso la guardería que deberá tener la empresa o patrono.

En el artículo 152 del código de trabajo hace mención que toda mujer que se encuentre trabajando, tendrá derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento del bebe, en el caso que sea más de un hijo este plazo aumentara por 10 días más, en este caso su ausencia se deberá justificar mediante el certificado médico que otorgue el IESS, y a falta de este se podrá también presentar otro certificado de profesional, en el que necesariamente deberá constar la fecha del futuro parto o la fecha en que ya fue el parto.

En el artículo 153 del mismo cuerpo normativo, nos menciona expresamente que no se puede dar por terminado un contrato de trabajo por causa del embarazo de la trabajadora, y el empleador además no podrá buscar reemplazo definitivo dentro del período que se transcurre las doce semanas, con relación a lo que menciona el artículo anterior, antes de la reforma del 2015, el despido a una mujer embarazada se encontraba como un despido intempestivo, recién con la nueva reforma es que esta figura jurídica ha tomado relevancia, ya que ahora no solo es una estabilidad relativa la que se precautela, sino una absoluta, es decir, si se vulnera los derechos de la mujer embarazada, se deberá destinar doble protección de derechos.

Si bien el estado ecuatoriano, tiene ley expresa con relación a los derechos de la mujer embarazada, no significa que no va a existir atentados contra estos derechos, por todo lo contrario, “mientras más reformas de leyes existe para la protección de los derechos, es porque ha existido vulneración de derechos, que se espera con el tiempo se solucionen y se eviten más injusticias” (Perez, Alarcón, & Durán, 2019), sin embargo, la realidad es otra, “lo único resaltado de todos estos derechos, es que toda mujer que se sienta afectada en el ámbito laboral por su condición de embarazo, es que existe ley que la protege y la salvaguarda, no solo a ella, sino también al hijo que espera.” (Mendizábal Bermúdez, 2019)

2.1.4 Términos del Código Orgánico General De Procesos con relación al despido ineficaz

En el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, en el numeral 8, expresamente menciona que las controversias que se hayan originado por despido intempestivo de mujeres embarazadas o de dirigentes sindicales, se realizaran por el procedimiento sumario. De igual forma el siguiente artículo del mismo código, el artículo 333 nos menciona que se deberá contestar la demanda y la reconvencción de la misma en el término de 15 días, con la única excepción para casos de niñez y adolescencia que son 10 días.

El despido ineficaz se lo desarrollara en una sola audiencia, “que la legislación ecuatoriana lo denomina como “audiencia única”” (Carpio & Gualotuña, 2016), la misma que consta de dos fases, la primera se sanea la causa, se fijan los puntos de debate y si se puede llegar a una conciliación; la segunda parte se practican las pruebas y se concluye con los alegatos, dicha audiencia se desarrollara en el término máximo de 48 horas una vez que se haya hecho la respectiva citación.

2.2 BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACION

2.2.1 Derecho Comparado: CHILE

El país de Chile reconoce lo que se denomina como el “fuero maternal”, que es el derecho que tiene toda mujer que se encuentra desarrollando un trabajo, y que no puede ser despedida por su empleador por encontrarse en esta condición, sin embargo, “eso no implica que el empleador no pueda despedirla de acuerdo a la norma, es decir, en el caso que se haya vencido el plazo del contrato, que se haya concluido la obra para la cual fue contratada, o cualquier hecho que sea causal de despido.” (Pizarro Wilson, 2018)

“La duración del fuero maternal, es de hasta máximo un año, luego de que la mujer haya dado a luz, una vez concluido con el descanso maternal, el empleador podrá despedir a la mujer sin que exista presunción de que sea por su condición de haber estado embarazada.” (Medellin Urquiaga, 2019) Entonces, en base a la normativa chilena, es que el empleador no puede

despedir ni eliminar los descansos que tiene toda mujer trabajadora con relación a los derechos que otorga el estado chileno, salvo que exista autorización judicial.

“La mujer trabajadora que haya concluido con su estado de gestación, el estado chileno le otorga la misma remuneración en el descanso que tiene pre natal cuando faltan días para el parto y si se encuentra hospitalizada” (Mendel Sierralta & Valenzuela, 2017), o post natal, es decir en el tiempo de descanso; sin embargo, si regresa a laborar por tiempo completo, recibirá su remuneración total más la mitad de subsidios; si regresara a laborar por medio tiempo, recibiría la remuneración completa.

Toda mujer trabajadora tiene descansos que le otorga el Estado, primero tiene antes del parto seis semanas, segundo tiene después del parto doce semanas, conforme lo señala el código laboral chileno en su artículo 195, además el padre tenga derecho a un permiso de 5 días que serán cancelados con total normalidad antes o después del nacimiento del hijo, además también se le consignara este permiso si se encuentran en proceso de adopción.

En el caso que la mujer haya sido despedida de su puesto de trabajo por el hecho de estar en condición de embarazo, ella podrá acudir a los tribunales de trabajo hasta el plazo máximo de 60 días hábiles, que se contabilizara desde el día en que fue despedida, “así mismo el Estado sancionara a los empleadores que hagan esa vulneración de derechos si se demuestra que fue cometido” (Medellin Urquiaga, 2019), impondrá una multa de 14 a 70 salarios básicos, y esta multa se duplicara cuando ocurra por segunda vez.

2.2.2 Derecho Comparado: PERU

En el derecho laboral peruano, se diferencia que en su normativa expresamente señala que si la mujer embarazada desarrolla dentro de su labor algún hecho que le perjudique la salud o la vida del bebe, automáticamente el empleador deberá situarla en desarrollar otra labor que cumpla con la misma jerarquía profesional, pero que no impida la salud de ella y de su hijo, para evitar cualquier riesgo.

El estado peruano, contempla lo que se denomina como protección de despido, que garantiza de todas formas lo que contempla la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que una mujer trabajadora no puede ser despedida mientras se encuentra embarazada, o con licencia de maternidad, la respectiva licencia que señala el código laboral peruano es de 90 días después del parto, y si la llegara a despedir en este tiempo, automáticamente será nulo e invalido.

La ley número 30709 que se promulgo en el año 2017, prohíbe de todas formas el despido a mujeres en estado de gestación, y además en la misma ley contempla que en si el primer contrato existía alguna clausula o intención entre las partes en renovarlo, esto se deberá desarrollar conforme lo manifiesta la nueva ley, siempre que se considere que la no renovación de contrato sea por el embarazo.

No existe ninguna disposición, reglamento o ley, en el país de Perú, que señale que en el caso de que se despida a una mujer embarazada o por su condición de embarazo, deba regresar a la misma posición en la que se encontraba, luego de haber sido despedida, “sin embargo, implícitamente se entiende que la ley protege de todas formas de discriminación o acoso laboral, y más aún si se trata de una mujer embarazada.” (Meza Yances, 2017)

2.2.3 Jurisprudencia: Ecuador

En el suplemento del registro oficial 873 que fue emitido con fecha el 31 de octubre del año 2016 que fue aprobado con el precedente jurisprudencial obligatorio con relación a las garantías laborales a la mujer gestante emitido por la Corte Nacional de Justicia cuya resolución motivada No. 06-2016, que manifiesta que para que se considere las garantías de una mujer en estado de gestación, con relación a sus derechos contemplados en el artículo 154 del Código de Trabajo, es principal y primordial que se le notifique previamente al empleador sobre su condición actual, el mismo que será avalado por un certificado por el IESS, o por otro facultativo, salvo que su embarazo sea notorio, exista prueba fehaciente o se demuestre que el empleador lo sabía por otro medio.

2.2.4 Principios procesales del derecho laboral

Los principios más sobresalientes con relación al derecho laboral doctrinal son los siguientes:

- **Principio protector del trabajador**

Este principio, pretende garantizar que ambas partes procesales del proceso laboral, se encuentren bajo los mismos derechos y garantías que otorga el estado ecuatoriano. “Es decir, que la parte trabajadora no se sienta indispuesto en razón de derechos en la misma audiencia buscando precautelar sus derechos.” (Pizarro Wilson, 2018)

- **Principio in dubio pro operario**

Este principio, “hace hincapié en que si llega a existir un momento por el cual el juez en su sana crítica no tiene bien en claro alguna circunstancia o hecho, siempre basara su decisión con mayor preferencia al trabajador.” (Lasierra Esteban, 2019)

- **Principio de la regla legal más favorable**

Este principio, nos indica que en el caso que existan dos normas que se encuentren contradiciéndose de alguna manera, el juez deberá escoger la norma o ley que más favorezca al trabajador.

- **Principio de la regla de la condición más beneficiosa**

Este principio está ligado íntimamente con los contratos, ya que existe alguna condición expresa en dicho documento, se deberá respetar y velar siempre por el trabajador o subordinado del contrato, sin embargo, eso no indica que los derechos del empleador serán vulnerados.

- **Principio de irrenunciabilidad**

Este principio, es considerado uno de los más importantes en el ámbito internacional, ya que le permite al trabajador jamás someterse a las direcciones de su jefe a que renuncie a sus derechos, “ya que cada uno de sus derechos son inminente de las personas.” (Restrepo Pimienta & Botero Cotes, 2018)

- **Principio de la continuidad**

Este principio, es el encargado de manifestar que todo trabajador tienen una estabilidad en el empleo en el que se desarrolla y se desenvuelve, este principio no necesariamente se encuentra protegido bajo un contrato escrito, simplemente con el acuerdo verbal de las partes, es que este principio surge efectos laborales.

- **Principio de razonabilidad**

Este principio se enfoca en determinar si las conductas que tiene el empleador frente al trabajador, son acertadas en razón de una autentica relación laboral, no solo se enfoca en determinar si el comportamiento se liga con el contrato, sino también si se respetan o no los derechos que Estado ha establecido para todo trabajador.

- **Principio de celeridad procesal**

La celeridad procesal, es una idea bien armada por parte de la administración de justicia, tiene manifestaciones exactas sobre lo que se espera hacer sin vulnerar los derechos de las partes, el poder judicial no solo se enfoca en contribuir con la sociedad demostrando ética profesional, sino que en el proceso de tomar una decisión, la autoridad competente no solo se enfocara en evitar dilataciones, sino que actuara en base a todos los recursos que tiene a su disposición, como el más conocido siendo la conciliación, “para llegar a un acuerdo mutuo entre las partes, donde no solo no exista vulneración de derechos, sino que ambas partes cedan un poco de sus pretensiones para buscar un bienestar mutuo.” (Meza Yances, 2017)

2.2.5 Cuantía

2.2.5.1 Vacaciones

En el artículo 69 del Código de Trabajo, menciona que todo trabajador gozara de 15 días ininterrumpidos de descanso anualmente, a su vez el artículo 71 del mismo cuerpo legal, menciona que la liquidación por el pago de vacaciones que no fueron usadas, se computara por la veinticuatroava parte que lo que percibe un trabajador durante un año completo.

En el presente estudio de caso, para la Sra. Diana León Urbina, por los 3 años de servicios que presto en la empresa MULTIROSE S.A, y nunca haber recibido las vacaciones correspondientes, se le debería cancelar la cantidad de 555 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA por los 3 años de trabajo.

2.2.5.2 Utilidades

En el artículo 97 del Código de Trabajo, menciona la participación de trabajadores con relación a las utilidades de la empresa, y menciona que el empleador reconocerá en beneficio a todos los trabajadores del 15% de todas las utilidades liquidas, dicho porcentaje se dividirá de la siguiente forma: el 10% de dividirá para todos los trabajadores de la empresa, y el otro 5% se dividirá solo para aquellos trabajadores que tengan cargas familiares, entendiendo el cónyuge, hijos menores de edad y minusválidos.

Como la Sra. Diana León Urbina, trabajo durante 3 años completos, sin recibir ninguna utilidad, para lo cual, el primer año hubo ganancias liquidas de 16.000 dólares, el segundo año de 14.000 dólares y el tercer año de 22.500 dólares de ganancias liquidas, solo hay 7 trabajadoras, dividiendo las ganancias, el primer año su utilidad seria de 342.85 dólares de la ESTADOS UNIDOS DE AMERICA; el segundo año recibiría 140 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA; y el último año debería recibir por utilidades 482.14 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA. Es decir, en la totalidad por los 3 años de servicio la Sra.

Diana León Urbina, debe recibir por utilidades la cantidad de 964.99 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

2.2.5.3 Décimo tercer sueldo

En el artículo 111 del Código de Trabajo, se estipula el derecho a la décima tercera remuneración o también llamado como bono navideño, en donde sus empleadores le deben pagar hasta la fecha del 24 de diciembre de todos los años, una remuneración que es equivalente a la doceava parte de todo lo percibido en el año.

En este caso, la Sra. Diana León Urbina, al percibir el sueldo básico en el año del 2016, en este caso su bono navideño sería de 270 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, sin embargo, por los 3 años de trabajo, debería recibir la cantidad de 810 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

2.2.5.4 Décimo cuarto sueldo o bono escolar

En el artículo 113 del Código de Trabajo, menciona que los trabajadores deberán percibir una bonificación anual que equivale una remuneración básica unificada del trabajador en general, que en la región Costa debe ser pagada hasta el 15 de Marzo. En este caso, la Sra. Diana León Urbina, por los 3 años de labor en la empresa MULTIROSE S.A, debería recibir por este concepto la cantidad de 810 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

2.2.5.5 Fondo de reserva

En el artículo 196 del Código de Trabajo, señala que todo trabajador que preste servicios por más de un año en la misma empresa, tiene el derecho que se le abone una suma que sea equivalente a un mes de sueldo por cada año completo que sea posterior al primero de sus servicios. Como la Sra. Diana León Urbina, trabajo 3 años en la empresa MULTIROSE S.A, se le debería cancelar la suma de 810 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

2.2.5.6 Desahucio

Conforme lo establece el artículo 154 inciso 4 del Código de Trabajo, nos menciona que, en caso de despido o desahucio, el inspector de trabajo le ordenara al empleador que le pague al trabajador una indemnización que equivale a un año de remuneración, sin perjuicio por supuesto de los demás derechos que la ley otorga. En este caso la Sra. Diana León Urbina debería recibir la cantidad de 3.240 dólares de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

2.2.5.7 Suma total

La respectiva indemnización que debió haber recibido la Sra. Diana León Urbina, es la cantidad de 7.189.99 dólares de la ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, por la suma de vacaciones, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondo de reserva, utilidades y el desahucio.

CAPITULO III PROCESO METODOLOGICO

3.1 DISEÑO O TRADICION DE LA INVESTIGACION

3.1.1 Aspectos generales

Las técnicas de investigaciones, siempre ayudaran a fundamentar los diferentes objetivos que se plantean desde el inicio de todo trabajo investigativo, para este estudio de caso en particular permitió redactar un trabajo investigativo con un lineamiento que se encontraba ya establecido con diferentes argumentos y conceptualizaciones investigadas dirigidas al tema principal, que ayudaran de manera directa argumentar y recolectar diferentes conclusiones y recomendaciones para el presente estudio de caso que se basa en determinar las acciones que garantiza el estado ecuatoriano frente a las necesidades que tienen las mujeres en estado de embarazo que han sido despedidas por encontrarse en esta condición.

3.1.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación, que ha sido utilizado para el presente estudio de caso, es el documental, que sirvió como base principal para la elaboración de este trabajo investigativo desde el capítulo uno, de igual forma la metodología analítica, es la que nos ha ayudado a perfeccionar todas las conclusiones con criterio propio de los entrevistadores con base al método general, que quiere decir del deductivo al inductivo.

3.1.3 Estructura metodológica

Para un análisis profundo con un criterio generalizado y especializado, se ha utilizado la información recolectada en base al modelo cualitativo, ya que es la descripción precisa de cada una de las entrevistas que han sido desarrolladas a personas especializadas en el ámbito del Derecho.

Además del empleo de métodos que han ayudado a facilitar un criterio honesto y leal sobre los resultados arrojados en este trabajo de investigación, como es el método comparativo, que ha ayudado a entender la firmeza de la ley y los derechos Ecuador, con relación al Derecho de Chile y de Perú. Así mismo el método Hermenéutico o también llamado método exegético, es aquel que ha ayudado para realizar un análisis profundo sobre las leyes y las normas de diferentes cuerpos legales, tanto nacionales como internacionales.

3.1.4 Técnicas de investigación

- fichas bibliográficas
- entrevistas a los profesionales de derecho

3.2 PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS EN LA INVESTIGACION

En el presente estudio de caso, se ha utilizado el método general, que se ha enfocado en buscar información por medio de artículos científicos dentro marco internacional hasta el nacional, siendo así del deductivo al inductivo una vez que se comprendió en la totalidad del tema y desarrollo del trabajo, es que se formuló las preguntas con relación a las necesidades que caso en particular. Entendido esto, las entrevistas fueron dirigidas a expertos y conocedores de Derecho y más aún personas relacionadas en el ámbito la laboral.

3.3 SISTEMA DE CATEGORIZACION EN EL ANALISIS DE LOS DATOS

Se realizó la entrevista a 5 profesionales de derecho, entre ellos me pareció importante no solo enfocarme en una parte de la sociedad como lo son los abogados privados, sino buscar diferentes criterios y opiniones bajo diferentes perspectivas de la realidad, por ello el primer encuestado fue el Docente de la Universidad Técnica de Machala, el Dr. Carlos Barrezueta, que nos dio su punto de vista en base a lo que se aprende en las aulas universitarias y las necesidades de hasta las mismas estudiantes que una parte de ellas son madres de familia.

La segunda entrevistada, fue la Abogada privada Cristina Romero, que siempre ha ejercido a favor de los derechos de la mujer y de los niños, cuenta con experiencia laboral, esta entrevista fue sin duda importante para el desarrollo de este estudio de caso, ya que el defensor de la mujer embarazada del caso estudiado, era un abogado privado, entonces que tan preparados se encuentra un defensor privado y cuál es su criterio frente a estas situaciones en que efectivamente se ve vulnerados los derechos de la mujer.

El tercer entrevistado, fue el defensor público Ab. Julio Sisalima, que se desenvuelve en la Defensoría Pública, como defensor social, que justamente desarrolla dentro de sus labores, los casos de despido ineficaz, por ello se me hizo importante acudir a un defensor público y entender que tanta es la necesidad o la demanda que llega a sus conocimientos sobre este tan importante, y como es el actuar de un defensor público.

El cuarto entrevistado, fue el coordinador del consultorio jurídico gratuito de la Universidad Técnica de Machala, el Abogado Leonardo Falconí, que si bien no cuenta con una especialización en derecho laboral, al ser coordinador de un consultorio gratuito, conoce a la perfección la demanda por este tipo de casos, y más de saber su opinión sobre este tema en particular, quería saber a la perfección si es que llegan o no es concurrido casos como el despido ineficaz al consultorio, claro es importantes entender que el consultorio gratuito de la UTMACH, no es especializado para ayudar en esta área.

El quinto y el ultimo entrevistado fue el Dr. Ernesto Castillo Yange, Juez de lo Laboral del Cantón Machala, que sin duda es importante dentro de todo trabajado investigativo y más aún cuando una de las preguntas va dirigida a los jueces, buscar una respuesta certera con la persona adecuada, por esto, es que fue indispensable hacerle una entrevista a un juez y más aún cuando se trata de la misma materia, es decir, laboral, entendiendo que el juez no solo nos ayudó con las preguntas ya establecidas para la entrevista, sino su opinión general sobre el tema.

CAPITULO IV

RESULTADO DE LA INVESTIGACION

4.1 DESCRIPCION Y ARGUMENTACION TEORICA DE RESULTADOS

En el presente estudio de caso, que se encuentra consagrado con el tema “Vulneración del principio de celeridad procesal por parte de los servidores judiciales en casos de despido ineficaz en mujeres embarazadas” se demuestran los resultados arrojados en las respectivas entrevistas a los profesionales de Derecho.

ENTREVISTA 1

Dirigida al Docente Universitario: Dr. Carlos Barrezueta.

1. ¿Antes de la Constitución del 2008 cuál es su criterio sobre los derechos que tenían los trabajadores?

La Constitución del 98 prácticamente se basaba en la ley, mas no como la actual y vigente Constitución del 2008 que menciona que es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, pero no solo eso sino que la vigente Constitución está compuesta de principios constitucionales los mismos que sirven para la mejor efectivización de los derechos que están en la Constitución que son de aplicación directa e inmediata esto da como relevancia a que los derechos de los trabajadores prescritos ahora tienen una validez, una inmediatez y eficacia a la vez que la Constitución los garantiza, anteriormente con el sistema de la Constitución de 1998, pues los derechos de los trabajadores no eran tan efectivizados por las autoridades judiciales.

2. ¿Usted Considera que todos los derechos que son necesarios para los trabajadores se encuentran contemplados en nuestra Carta Magna vigente?

Hay que hacer mucho hincapié en el garantismo que tiene nuestra Constitución, creo que si tienen todos los derechos los trabajadores, es más nuestra Constitución es demasiado garantista en ese sentido, imagínese que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y el 326 de la misma así los considera en algunos numerales, por lo tanto, nosotros las autoridades administrativas como judiciales en estos tiempos tienen que analizar jurisprudencia y doctrina internacional para aplicar correctamente esos derechos que son de obligación.

3. ¿Usted considera que el Código de Trabajo se encuentra regulado bajo las mismas directrices de nuestra Constitución?

El artículo 84 de nuestra Constitución en cuanto a lo que se refiere a las garantías normativas es muy claro y muy preciso: Toda norma sea esta orgánica u ordinaria tiene que ir acorde a los principios y derechos de la Constitución que proclama, así como también de los instrumentos internacionales de derechos humanos que proclamen más derechos que lo que la Constitución prescribe y también defendiendo la dignidad de los pueblos, nacionalidades y comunidades de nuestro país, por lo tanto, el Código de

trabajo aun parece que tiene que reformarse para estar acorde a estos principios constitucionales más que nada internacionales.

4. ¿Conoce usted si los jueces laborales realizan capacitaciones para velar por los derechos de las partes involucradas en un proceso?

Si exactamente, creo que, a partir del 2008, hubo un incremento adecuado y el Consejo de la Judicatura pues ha prestado más interés en irlos perfeccionando a todos los jueces de primera, segunda y hasta de tercera posición, no cierto, si se está dando importancia, aun se continúa dando esos cursos, capacitaciones a todos los jueces para ellos cada día pueda ir mejorando en todos los juicios laborales y de todas las materias.

5. ¿Cuál es su criterio respecto a las últimas reformas del COGEP sobre el término para la contestación de la demanda en caso de despido ineficaz?

En cuanto a esta reforma compete a lo laboral, considero oportuna y de garantía hacia los derechos de las personas trabajadoras, porque ellos necesitan tener una tutela eficiente, eficaz, por lo tanto, los principios de celeridad y eficacia deben prevalecer en estos casos, ya que los trámites para los casos en cuanto a un despido ineficaz, deben ser de suma justicia dentro del proceso laboral, por lo tanto, si amerita esta reforma.

6. ¿Qué le recomienda usted al Estado Ecuatoriano para evitar vulneración de los derechos en despido ineficaz a mujeres embarazadas?

Hay que tomar en cuenta que en estos casos más se dan en las empresas privadas, porque en los organismos o entes públicos ellos saben perfectamente cuáles son sus obligaciones para con el estado, por eso están instruidos y en pleno conocimiento, mas no así las empresas privadas que muchas veces desconocen o actúan de alguna forma arbitraria e inconstitucional por lo cual se debería por parte del Estado adiestrarlos y haciéndolos conocer a través de las cámaras de comercio e industrias para que ellos puedan reconocer estos principios con plenitud y exactitud y no cometer arbitrariedades en contra de los trabajadores.

ENTREVISTA 2

Dirigida a Abogada privada: Ab. Cristina Romero

1. ¿Antes de la Constitución del 2008 cuál es su criterio sobre los derechos que tenían los trabajadores?

En la Constitución de 1978, no eran establecidos todos los derechos a los trabajadores, porque se vulneraban muchos sus derechos, muchos que ahora son derechos, antes estaban señalados, pero no los hacían valer, es decir, no se establecían lo que ahora establece la Constitución, porque antes la Constitución no era tan garantista, estaban estipulados derechos pero no eran tomados en cuenta, o sea que pasaban en segundo plano. Ahora con la Constitución del 2008 que es garantista de derechos se establecen dichos valores de una manera fundamental, es decir, que, si un trabajador es vulnerado su derecho constitucional, solo por el simple hecho de estar en la carta magna tiene que ser respetado e indemnizado dicho valor de ese derecho.

2. ¿Usted Considera que todos los derechos que son necesarios para los trabajadores se encuentran contemplados en nuestra Carta Magna vigente?

Si se encuentran contemplados todos los derechos.

3. ¿Usted considera que el Código de Trabajo se encuentra regulado bajo las mismas directrices de nuestra Constitución?

No se encuentran regulados bajo las mismas directrices, porque hay derechos que el Código establece más bien mejor para los empleadores en vez de los trabajadores, vulnerando de esta manera la Constitución, yo pienso que debería ver una reforma para que se adecue el Código a la Constitución, ya que los vacíos legales permiten que se pierdan los derechos constitucionales.

4. ¿Conoce usted si los jueces laborales realizan capacitaciones para velar por los derechos de las partes involucradas en un proceso?

No realizan ningún tipo de capacitaciones e incluso hay normas que los jueces violan los derechos Constitucionales, como un ejemplo: hay trabajadores discapacitados que la ley los garantiza por el simple hecho de ser personas vulnerables ante la Constitución, pero sin embargo, los jueces garantistas mandan a completar demandas, solicitando que se les declare una demanda de interdicción lo que viola los derechos

constitucionales, porque al declarar interdicto, la persona pierde sus valores, es decir, que un discapacitado, se convierte en una persona incapaz cuando la Constitución vela por los derechos de las personas discapacitadas, solo en el ámbito de discapacidad.

5. ¿Cuál es su criterio respecto a las últimas reformas del COGEP sobre el término para la contestación de la demanda en caso de despido ineficaz?

Pienso que el COGEP está violando los derechos constitucionales porque si bien es establecido que nosotros tenemos derechos a una legítima defensa, al reducir los términos nos da menos tiempo para que protejamos los derechos de la gente trabajadora y eso es una violación directa a la Constitución.

6. ¿Qué le recomienda usted al Estado Ecuatoriano para evitar vulneración de los derechos en despido ineficaz a mujeres embarazadas?

Realizar nuevas reformas al Código de Trabajo, ya que la Constitución es clara cuando garantiza la protección a mujeres embarazadas como una persona prioritaria ante la Constitución y si el Código de trabajo vulnera los derechos de las personas embarazadas está en contra de la Constitución, por eso tienen que haber reformas hay demasiados vacíos legales dentro de la Asamblea lo que causa problemas a los demás Códigos, yo pienso que debería haber una relación directa entre el Código de trabajo y la Constitución, en el sentido que se tiene que dar una mayor protección a la mujer embarazada y quitar lo que es el despido ineficaz porque está atentando directamente con el derecho a la madre.

ENTREVISTA 3

Dirigida al Defensor público: Ab. Julio Sisalima

1. ¿Antes de la Constitución del 2008 cuál es su criterio sobre los derechos que tenían los trabajadores?

Antes de la Constitución del 2008, los derechos del trabajador eran bastantes precarios, habían menos regularizaciones laborales, en el sentido que había mayor conflictividad en el trabajo, tómesese en consideración que a partir del año 2008 se crearon varias instituciones, hubo un ordenamiento constitucional y legal en la cual conllevaron a que el ejecutivo por parte de sus ministerios proceda a tratar de vigilar y regular todo el cumplimiento de las obligaciones laborales sea este el Ministerio de Trabajo al cual se

le atribuyó ciertas atribuciones de acuerdo al mandato 8 como es velar, regular, y tómesese en consideración que a partir del año 2008 y bajo el mismo mandato se suprimió la terciarización y el contrato por hora de la que había, ahora toda la relación tiene que ser de forma bilateralidad, no hay una realización terciarizada, y el cambio estructural de la norma en derecho laboral.

2. ¿Usted Considera que todos los derechos que son necesarios para los trabajadores se encuentran contemplados en nuestra Carta Magna vigente?

En sí, la Constitución es bastante garantista, lamentablemente si bien allanó una norma principal la cual se privilegia un sinnúmero de derechos del trabajador, no hay una norma secundaria que pueda tratar de vigilar este tipo de derechos por ejemplo: El Código de Trabajo, acuerdos ministeriales, hay un sinnúmero de leyes que lamentablemente no están reguladas mediante un procedimiento en sí, lo cual ha conllevado a simple vista un detrimento a los derechos del trabajador, si bien la norma constitucional no tiene, no está regulado norma secundaria, por lo tanto, tenemos que seguir analizando y trabajando en leyes que puedan ayudar a que eviten: acosos laborales, hostigamiento, sobreexplotación laboral y los equipos necesarios que puedan realizar en situación laboral.

3. ¿Usted considera que el Código de Trabajo se encuentra regulado bajo las mismas directrices de nuestra Constitución?

En ese aspecto el Código de trabajo, ya va para 40 años si bien solo ha sido enmendado en ciertas formas, mediante expedición de leyes orgánicas y ordinarias, le falta bastante tratar de regularse de acuerdo a la Constitución debe haber una estructura y una reforma laboral inmediata, pero no las reformas que están tratando desde las cámaras de comercio o de los que representan la parte patronal, sino una reforma equitativa en la cuales se puede evitar arbitrariedades no solo del empleador sino también del trabajador.

4. ¿Conoce usted si los jueces laborales realizan capacitaciones para velar por los derechos de las partes involucradas en un proceso?

De lo que conozco, lamentablemente yo no veo que existen capacitaciones por parte del ministerio de trabajo, hay uno de que si existe capacitación inherentes a temas procesales, pero en relación al derecho laboral es bastante ineficaz yo creo que nosotros

a nivel jurisdiccional de la justicia ordinaria aquí en la provincia estamos retrasados en ese tema, tomando en consideración un sinnúmero de casos que son bastantes **sui géneris**, porque no todos los casos son iguales, entonces se necesita hondar más en conocimiento, tomando en consideración o comparando con casos de países de América Latina que tiene una legislación casi aparecida entre nosotros.

5. ¿Cuál es su criterio respecto a las últimas reformas del COGEP sobre el término para la contestación de la demanda en caso de despido ineficaz?

Tómese en consideración, de que esa reforma no solo avanzó de forma ordinaria o mediante ley ordinaria, sino que eso avanzó mediante una sentencia con fuerza de ley de la Corte Constitucional, aparte que trató de regular en cierta forma los términos para el despido ineficaz, tómese en consideración que las características que tiene el procedimiento del despido ineficaz contenidas en el art.193 del Código de Trabajo tiene similitud al de una acción de protección lo que se trata de precautelar es el Estado de una movilidad y restitución de una actividad laboral de una mujer embarazada, de que el derecho al trabajo y el derecho que la mujer está en estado de doble vulnerabilidad, debido a que está embarazada y el derecho del niño y además de que producto de ese trabajo va a mantener a su hijo y el derecho a la inmovilidad de ella.

6. ¿Qué le recomienda usted al Estado Ecuatoriano para evitar vulneración de los derechos en despido ineficaz a mujeres embarazadas?

Considero que se debe tomar en consideración que dentro de la etapa probatoria que cuando la mujer embarazada alega su despido ineficaz su testimonio tiene que rendir fuerza plena porque lamentablemente si la mujer embarazada indica que ha sido despedida, pero no tiene otros medios probatorios más que su propia versión, el juez no considera despido ineficaz y para mí debe dársele un valor probatorio pleno solo su simple testimonio indicando que ha sido despedida intempestivamente, esa es la única reforma que se debería tomar en consideración, yo creo que debe ser analizada no solo mediante reforma, sino más un tema constitucional por el principio de estabilidad laboral.

ENTREVISTA 4

Dirigida al Coordinador del Consultorio Jurídico UTMACH: Ab. Leonardo Falconí

1. ¿Antes de la Constitución del 2008 cuál es su criterio sobre los derechos que tenían los trabajadores?

Antes de la Constitución del 2008, existían muchas formas de explotación laboral, el que más recuerdo es el de la intermediación laboral, al hablar de las famosas empresas tercerizadoras, que contrataban personal con la finalidad de evadir las responsabilidades del pago de los beneficios sociales de los trabajadores, es por ello que con la Constitución del 2008, se logró terminar esas mafias que anteriormente existían.

2. ¿Usted Considera que todos los derechos que son necesarios para los trabajadores se encuentran contemplados en nuestra Carta Magna vigente?

Considero que en el tema de derechos, existen muchos derechos laborales por parte de los trabajadores y grupos sindicales a nivel nacional, pero aun así con todos los derechos conocidos y adquiridos, yo creo que igual estamos con algunas falencias, como por ejemplo el sueldo básico unificado, sabemos que el mínimo es 400\$ pero si revisamos la canasta básica familiar sobrepasa ese valor, hay ya existiría una desigualdad social, un poco complicado que se logre llegar a lo ideal por la situación del país en estos momentos.

3. ¿Usted considera que el Código de Trabajo se encuentra regulado bajo las mismas directrices de nuestra Constitución?

Considero que, si porque tiene muchas garantías, se eliminó por completo el tema de la intermediación laboral claro igual existe todavía ciertos rezagos, porque aún hay instituciones que contratan empresas de servicios, entonces esa es una forma de tercerizar ese servicio, pero solo en limpieza, guardianía y mensajería entonces como que deja a medias esa respuesta, en parte sí en parte no.

4. ¿Conoce usted si los jueces laborales realizan capacitaciones para velar por los derechos de las partes involucradas en un proceso?

Al momento que a la partes se las convoca a audiencia, en las resoluciones, providencias se puede evidenciar que existe jurisprudencia que ellos ponen al momento de dictar las sentencias también, pero capacitaciones en sí, no existen por parte de los jueces, pero el Consejo de la Judicatura a abogados en libre ejercicio y jueces, colaboradores si existen cierto grado de capacitación, el Ministerio del Trabajo también debería dar ese tipo de capacitación, creo que está pero a medias.

5. ¿Cuál es su criterio respecto a las últimas reformas del COGEP sobre el término para la contestación de la demanda en caso de despido ineficaz?

Las Reformas al COGEP lo que hicieron fue ampliar el plazo para contestar, pues el Código de Trabajo en el art. 159.2, expresa que la Audiencia se debía instalar en 48 horas después de la citación es decir el empleador tenía un día para contestar, lo cual, si era una terrible desventaja, puesto que mucha de las veces era un tiempo muy corta para poder armar una defensa técnica. En la actualidad el Art. 159.2 Reformado del COGEP, se tendrá un término de 15 días, algo totalmente racional y justo para poder contestar.

6. ¿Qué le recomienda usted al Estado Ecuatoriano para evitar vulneración de los derechos en despido ineficaz a mujeres embarazadas?

Considero que el despido ineficaz defiende a las mujeres embarazadas y a dirigentes sindicales, pero solo de manera literal, puesto pone un freno al abuso de empleadores, que despiden a sus trabajadoras por el hecho de encontrarse en estado de gestación, por otro lado, es un poco complicado poder demostrar que se despide por el hecho de estado embarazo existe dicho vacío ya que se tiene que demostrar que por ese motivo se lo despide.

ENTREVISTA 5

Dirigida al Juez de lo Laboral del Cantón Machala: Dr. Ernesto Castillo Yange

1. ¿Antes de la Constitución del 2008 cuál es su criterio sobre los derechos que tenían los trabajadores?

En primer lugar la Constitución del 2008, nacida en Montecristi en la sección tercera en el art.325 y siguientes, desarrolla de manera pragmática el tema de los derechos laborales, en primera instancia lo garantiza, es responsabilidad del Estado garantizar el derecho al trabajo como tal, no específicamente en este momento al trabajador sino dice que garantice el derecho al trabajo, es decir todo ciudadano tiene derecho a un trabajo, pero tiene derecho a un trabajo digno que es la segunda parte de la interpretación constitucional, en el mismo pensamiento establece y reconoce por primera vez el trabajo autónomo, es decir aquella persona que no depende de un patrón por ejemplo el vendedor de helados, el que tiene un taller electromecánico, el que tiene un taller de carpintería, es un trabajador o ciudadano que no tiene un relación de dependencia directa con alguien, pero que sin embargo ejecuta labores para el desarrollo de la comunidad o de la sociedad, entonces se reconoce ese trabajo que antes era invisibilizado y a partir del reconocimiento que eso es un trabajo nace una interpretación que toda persona que desarrolla una actividad tiene también derecho a la aseguración social, entonces hay se establece por primera vez el tema de que te puedes afiliar de manera autónomo o independiente, el otro trabajo que se reconoce de manera autónoma es el de las amas de casa, es decir, es un trabajo, es un desarrollo de una actividad, pero que no está sujeta a subordinación, y entonces también el legislador constituyente estableció el reconocimiento de esa labor sacrificada, fructífera, pero que estuvo invisibilizada, es decir, que nadie la veía, ni la reconocía, ahora las madres o amas de casas pueden ellas por ejemplo afiliarse al seguro social y obtener de ellos beneficios tales como la jubilación, cesantía, además la cobertura de salud, etcétera, es decir, hubo un gran paso, un gran salto en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores o relaciones laborales en la Constitución del 2008, otra de las cosas por ejemplo, es que siempre estuvo el tema de la irrenunciabilidad, de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, y tanto más en materia constitucional que se pone nula toda estipulación en contrario, eso abre la posibilidad a que cualquier trabajador que mediante cualquier documento se menoscabe los derechos de los trabajadores es nula y toda estipulación que vaya en contra de los beneficios de ellos, otra arista es el

principio “prolabora” que también estuvo en la Constitución de 1998, y ahora en la 2008, con esta también el in dubio pro operario que es un principio constitucional que está en el art.326 que dice que en caso de duda, el juzgador se resolverá o apreciará la prueba o valorará la prueba lo más favorable al trabajador, una de las cosas interesantes y relativamente diferentes es por ejemplo también el hecho de la prohibición de la paralización del servicio de salud, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable, alcantarillado, producción, es decir, aquellas actividades susceptibles, el Estado y el constituyente estableció una Constitución especialísima, no se puede suspender esos servicios, esas labores nadie las puede suspender, por principio constitucional, esas son entre otras cosas las reformas un poco de la validación que hubo y la progresión de derechos en materia constitucional.

2. ¿Usted Considera que todos los derechos que son necesarios para los trabajadores se encuentran contemplados en nuestra Carta Magna vigente?

Bueno se debe establecer diferencias de la Carta Magna son principios; las cartas magnas o las constituciones normativas expresa o taxativa, es decir que lo que hace la carta magna con respecto a los principios de derecho que son supra y además que vienen también de tratados internacionales, hazte la idea de que estamos en la pirámide de Kelsen y él hace mucho tiempo atrás, destacado jurista austriaco dijo que: en el tope máximo de la pirámide de la jerarquía de leyes esta la Constitución, y obviamente en ese momento histórico que lo dijo no existían tratados y convenios internacionales, pero los constitucionalistas de ahora toman como premisa la pirámide de Kelsen pero dicen que en el primer eslabón de supremacía de leyes se encuentra la Constitución y los Tratados y Convenios Internacionales, luego vienen desagregados las leyes orgánicas, ordinarias, especiales, etc., entonces todos los derechos como tal, están consagrados en base a principios constitucionales, y luego el Código de trabajo ha desarrollado también los beneficios y derechos que tienen los trabajadores, entonces si hay una especie de dicotomía histórica, porque la Constitución del 2008 y el Código de Trabajo es de la década de los 40-50; entonces no ha habido una reforma sustancial al Código, sé que ahora están trabajando los legistas laborales en un proyecto del Código de relaciones laborales, aunque aún no se tiene todavía el borrador para poder discutir sobre hechos, pero de que es necesaria una reforma al Código de trabajo, es sin duda necesaria, de que queramos introducir más derechos en la Constitución, no creo que sea prudente, lo

que tiene son principios, por lo que se debe formarse un Código integral de relaciones laborales.

3. ¿Usted considera que el Código de Trabajo se encuentra regulado bajo las mismas directrices de nuestra Constitución?

No, hay viene la dicotomía histórica, es decir, existe una contradicción histórica la Constitución 2008 con corrientes interesantes del derecho, la irrenunciabilidad, pero por ejemplo, exista una dicotomía en la Constitución se prohibía el acoso laboral , pero esta ese punto, entonces no había norma que me determine que es acoso, quienes pueden cometerlo, es decir, hacia el principio de legalidad. Decía la Constitución se prohíbe el acoso laboral y sobre todo a las mujeres, considero que en ese punto la Constitución falló un poco porque víctimas de acoso no pueden ser únicamente las mujeres, sino también los hombres. Entonces la Constitución dice se prohíbe el acoso laboral contra las mujeres, será sancionada por la ley, cuando tu ibas al Código de trabajo no había la sanción, es decir, no había el principio de tipicidad, que significa el acoso laboral, entonces recién en el año 2017, se introduce una reforma al Código de Trabajo, respecto al acoso laboral, entonces recién se pudo establecer el hecho de que exista la posibilidad de sancionar a una persona que cometa acoso laboral; otra de las cosas por ejemplo: se garantizaba a los menores de edad en la Constitución el hecho de que tengan sus padres y la mujer tenía hace un buen tiempo, en el Código de trabajo la posibilidad del periodo de lactancia o maternidad, y estaba muy bien, ¿ Qué hizo el legislador? Reformo el Código y resulta que ahora está la licencia por paternidad, y entonces existen cosas que no están reconocidas expresamente en el Código ni tampoco a nivel constitucional; por ejemplo una de las cosas que se discute todavía en materia laboral son las jubilaciones patronales, todavía se sigue discutiendo el despido intempestivo, el tema de los fondos de reserva de los trabajadores, son muchísimas aristas, por ejemplo volviendo en el tema de acoso laboral en el año 2017 se impuso la reforma después del art.173 del Código de Trabajo se incorporó la figura de acoso laboral, que estaba en la Constitución, pero que no estaba en el Código, debido a que la Constitución prohibía el acoso laboral en contra de las mujeres en el año 2008, pero no había normas secundarias que puedan sancionar esa conducta ilegal, en el año 2017 el legislador cogió y reformó el Código de trabajo.

4. ¿Conoce usted si los jueces laborales realizan capacitaciones para velar por los derechos de las partes involucradas en un proceso?

Existe acá lo que se llama escuela judicial, que nos prepara a los jueces para determinadas temáticas, es decir todo en vía virtual, el Consejo de la Judicatura ha entendido que la mejor forma es mediante un sistema de capacitación online en donde constantemente nos están advirtiendo por correo electrónico que se ha abierto un nuevo curso, cuando abrimos la plataforma con nuestras claves y dígitos entonces tú tienes una gran temática, un abanico de temas que tú puedas abordar y de los cursos que obligatoriamente tienes que hacer y aprobar, entonces es una capacitación, que es un método para capacitar, pero también nos hace falta el hecho de que nos puedan otorgar facilidades por ejemplo para posgrados, capacitadores extranjeros y que nos visiten en las diferentes provincias, y cuando exista un nuevo libro que la judicatura pueda adquirirlo y que vía digital nos remitan a nosotros también las nuevas corrientes de pensamiento, es decir, esa forma de preparar o capacitar a los jueces está bien, pero queda muy corta sobre el gran abanico de posibilidades que nos brinda la capacitación de manera online que hay cursos que puedes ingresar y ver además aprobar que son obligatorios, pero no es la única forma, y lo que hace de alguna medida la Corte Constitucional remitiendo los fallos publicándolos y también el juez tiene que prepararse o autocapacitarse.

5. ¿Cuál es su criterio respecto a las últimas reformas del COGEP sobre el término para la contestación de la demanda en caso de despido ineficaz?

El tema, es que el COGEP, iba a la par con la reforma que se hizo en el Código de trabajo con respecto al despido ineficaz, entonces ante esa dicotomía, es decir, iba el COGEP implementándose e iba también la reforma al Código de trabajo implementándose, se chocaron los dos, y el pleno de la Corte resolvió hacer una interpretación, respondiendo a una consulta al juez, respecto a cuál era el tiempo para contestar en el tema del despido ineficaz y entonces la labor del editor Carlos Ramírez Romero, dice criterio sobre inteligencia y criterio de la ley en materia no penales , en la pag.449 concluye que : el termino para contestar la demanda en general es de 48 horas contada a partir de la citación , antes de celebrarse la audiencia de juzgamiento, aun para las entidades, instituciones y organismos del sector público, incluida la procuraduría General del Estado, además desde que entró en vigencia el COGEP la norma en el art.9 no tiene vigencia, es decir, claramente dice una consulta el pleno de

la Corte que se tiene que contestar en el término de 48 horas a partir de la citación y eso es lo que se está manteniendo o manejando.

6. ¿Qué le recomienda usted al Estado Ecuatoriano para evitar vulneración de los derechos en despido ineficaz a mujeres embarazadas?

No hay que recomendarle al Estado porque uno desde el punto de vista objetivo es parte del Estado, el tema es que a mí me toca administrar justicia y como soy cumplidor y observador de la ley, entonces no es que se puede sugerir sino que es mejorar a través de los organismos que tratan personas trabajadoras, el contrato de trabajo pueden darse en instituciones públicas o privadas, se han dado casos donde ambas violentan las normas del derecho, es decir violentan los derechos de los trabajadores, lo que hay que reconocer que la mujer en su estado de gestación, maternidad, y lactancia tiene una protección especial, además recordemos que el despido ineficaz no solamente es para la madre, sino también para el dirigente sindical y además es para cuartar toda forma de discriminación en contra de una persona, por lo que se abre el abanico, repito el despido ineficaz es para la madre embarazada en periodo de lactancia, para el dirigente sindical en funciones, y para cualquier ciudadano que sufra algún tipo de discriminación en su persona, respecto a una vinculación laboral, entonces recomendar, sugerir así a las empresas públicas y privadas y a todos los patrones que leamos un poquito más la ley que conozcamos y entendamos el espíritu de la ley que es proteger a la madre, al dirigente sindical y a toda persona que goce de derechos.

5. CONCLUSIONES

- Los derechos de la mujer embarazada, no son nuevos ni recién estudiados, más bien desde que la mujer empezó su lucha por los derechos de igualdad, es que se ha ido apreciando de una manera incontrolable que las mujeres también son sujetos de derechos y por tal motivo, no soy hay que velar que sus derechos sean protegidos, sino que, si se vulneran dichos derechos, el estado frente a mecanismos útiles deberá resarcirlos y sentar razón para que no vuelva a suceder.
- El despido de las mujeres trabajadoras, hace 4 años en Ecuador se confirió y se adaptó a una figura jurídica exclusiva para ellas y para los dirigentes sindicales, nombrándose como despido ineficaz, surgiendo una diferencia notoria con el despido intempestivo que sería otra persona sin esta característica en particular.
- El Ecuador tiene y ofrece protección y derechos para la mujer que se encuentra en estado de embarazo con relación a lo laboral, sin embargo, la realidad frente a otras personas que también se encuentran cursando por un proceso similar, la diferencia no es notoria, si tiene particularidades diferentes, pero que reciba doble protección, que reciba un procedimiento especial, es algo que no sucede en los procedimientos judiciales en el Ecuador.
- Se vulneraron los derechos de la Sra. Diana León Urbina, además que su proceso no cumplió con los términos que antes eran establecidos para la demanda de despido ineficaz, se vulneraron sus derechos a una indemnización igualitaria a sus derechos y a la ley.

RECOMENDACION

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008, reconoce y se configuran muchos derechos, no solo para las mujeres embarazadas, sino de manera general para toda la sociedad, sin embargo, estamos frente a un Código Laboral, que lleva varias décadas sin su respectiva reforma total y acorde a los procedimientos, términos y derechos que han ido surgiendo al pasar de los años, es una lástima que uno de los cuerpos legales que más importancia debería tener en el país, se vea sumergido por la falta de interés por parte de las autoridades que son las encargadas de regular las leyes en virtud de los derechos de las personas. Una reforma total al código laboral es necesaria y urgente, para que no exista desconocimiento o confusión por parte de los estudiantes, profesionales de derecho y la misma sociedad.

Bibliografía

- Ambesi, L. J. (2019). Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona. *Estudios Socio-Jurídicos*.
- Ayala Gaytán, E. A., & Chapa Cantú, J. C. (2019). Demanda agregada y desigualdad regional por Género en México. *Cuadernos de Economía*, 12-15.
- Bechara Llanos, A. Z. (2016). Nuevos sujetos de especial protección constitucional: defensa desde la teoría principialista de los derechos fundamentales. *Justicia*.
- Cardona Cuervo, J., Carrillo, C. Y., & Caycedo Guió, R. M. (2019). La garantía de los derechos de la mujer en el ordenamiento jurídico colombiano. *Hallazgos*.
- Carpio, C., & Gualotuña, C. (2016). La valoración procesal en el COGEP del principio de celeridad en los juicios ordinarios de reinvidicación.
- Código de Trabajo Ecuatoriano. (2016).
- Covarrubias-Cuevas, I. (2017). La problemática aplicación del test de proporcionalidad en la tutela laboral de derechos fundamentales. *Revista Chilena de derecho*.
- Lanata, G. R. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*.
- Lasierra Esteban, J. M. (2019). Regulación/ Desregulación laboral: una reflexión teórica. *Cuadernos de Economía*.
- Loustaunau, N. (2019). Violencia de género y derecho del trabajo. *Dialnet*, 173-182.
- Medellín Urquiaga, X. (2019). Principio pro persona. Una revisión crítica desde el derecho internacional de los derechos humanos. *Estudios Constitucionales*.
- Mendel Sierralta, R., & Valenzuela, P. D. (2017). Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal. *Revista Colombiana de Sociología*.
- Mendizábal Bermúdez, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*.

- Meza Yances, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicacion estricta o ilimitada. *Scielo*.
- Neira Pena, A. M. (2019). Tutela colectiva y principios procesales. Las necesarias limitaciones del principio dispositivo en los procesos colectivos. *Is et Praxis*, 195-250.
- Ocampo, J. G., & Garzón, M. O. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Revista Opinion Juridica*.
- Perez, T. D., Alarcón, V. L., & Durán, O. A. (2019). El despido intempestivo, en la ciudad de Mchala, aplicación del Código de Trabajo. *Universidad y Sociedad*.
- Pizarro Wilson, C. (2018). Un vistazo general a los principios latinoamericanos de Derecho de los Contratos. *Revista de Derecho Privado*, 351-368.
- Restrepo Pimienta, J. L., & Botero Cotes, J. G. (2018). El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas*.
- Silva Irrázaval, L. A. (2019). El caso del despido indirecto y la suspension del plazo: ¿Interpretación o creación judicial del derecho? *Ius et Praxis*.
- Tolosa Villabona, L. A. (2017). De los principios del Derecho Obligacional y Contractual contemporaneo. *Estudios Socio- Jurídicos*.