



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“PROTECCIÓN A LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL
DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
ECUATORIANA.”**

Tesis previa a optar por
el título de Abogado

AUTOR: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

DIRECTOR: Dr. Mario Sánchez Armijos

Loja – Ecuador

2015

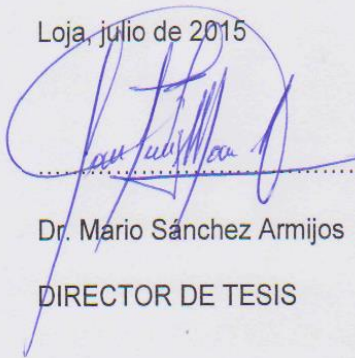
CERTIFICACIÓN

Dr. Mario Sánchez, Catedrático de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Haber revisado el trabajo de investigación de tesis para la obtención del título de Abogada, realizada por la postulante SEGUNDO EDUARDO TOAPANTA PUJOS, sobre el tema "PROTECCIÓN A LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA"; el mismo que cumple con las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo, por lo que autorizo su presentación.

Loja, julio de 2015



.....

Dr. Mario Sánchez Armijos

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Segundo Eduardo Toapanta Pujos, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

AUTOR: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

FIRMA: ......

CÉDULA: 1103483218

FECHA: Loja, julio de 2015

FIRMA

CÉDULA: 1103483218

DIRECCIÓN: Av. Juan C. Cordero, Conj. Residencial Bello Horizonte - Casa 45

CORREO ELECTRÓNICO: eduardotoapanta@hotmail.es

TELÉFONO CELULAR: 0992760406

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. María Sánchez Arroyo

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR. PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

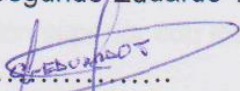
Yo, Segundo Eduardo Toapanta Pujos declaro ser autor de la tesis titulada: **“PROTECCIÓN A LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA”**; como requisito para optar al grado de: ABOGADO autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el repositorio digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio con la Universidad.

La universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 23 días del mes de Julio de 2015 firma el autor:

AUTOR: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

FIRMA..... 

CÉDULA: 1802126472

DIRECCIÓN: Ambato, Conjunto Residencial Bello Horizonte- Casa 45

CORREO ELECTRÓNICO: eduardotoapanta@hotmail.es

TELÉFONO CELULAR: 0992760406

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mario Sánchez Armijos

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.	Presidente
Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.	Miembro De Tribunal
Dr. Marcelo costa Cevallos Mg. Sc.	Miembro De Tribunal

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios Todopoderoso por haberme dado el don más preciado que es la vida, dándome la suficiente inteligencia y perseverancia que me ha permitido concluir con éxito uno más de mis objetivos planteados dentro de mi vida personal.

A mis padres, hermanos e hijos, quienes me han sabido apoyar incondicionalmente para terminar mi carrera.

Al Dr. Mario Sánchez por su acertada dirección y su incansable paciencia durante todo el desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad Nacional de Loja, institución que me ha permitido acceder a una educación superior con los más altos niveles de enseñanza.

Segundo Eduardo Toapanta Pujos

DEDICATORIA

Este modesto trabajo de investigación lo quiero ofrecer de manera especial a mi familia, que han sido la fuente de inspiración y la razón de superarme en mis estudios para poderles ofrecer una vida mejor en el futuro.

Segundo Eduardo Toapanta Pujos

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract.

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Mujer

4.1.3. Trabajadora

4.1.4. Embarazo

4.1.5. Despido intempestivo

4.1.6. Principio de protección

4.1.7. Discriminación

4.1.7. Género

4.1.8. Vulnerar

4.1.9. Derechos

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Derechos o mecanismos de protección tienen las trabajadoras en estado de gestación

4.2.2. Despido intempestivo por parte de un empleador, a una trabajadora en estado de gestación

4.2.3. Vulneración y derechos por despido intempestivo de la trabajadora en estado de gestación

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Código del Trabajo

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos

5.2. Procedimientos y Técnicas

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

6.2. Resultados de las entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.2. Contrastación de hipótesis

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

ÍNDICE

1. TÍTULO

**PROTECCIÓN A LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL
DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
ECUATORIANA**

2. RESUMEN

Al terminar abruptamente el contrato de trabajo se tienen consecuencias, económicas las principales, pero las humanas no se las debe dejar a un lado, y más aún en el caso de que una mujer en estado de gestación sea despedida intempestivamente, ya que son imprescindibles para superar estos contratiempos, y si no existe pago de las obligaciones que por Ley deben presentarse es lógico el reclamo de su pago, por la parte afectada, si bien es cierto que muchas veces el trabajador es el perjudicado, no podemos dejar de pensar que muchas ocasiones el empleador también es perjudicado por actuaciones que le son dañinas, impidiendo de esta manera la generación de empleo, se debe propender a la defensa de todos los que integran la relación de trabajo, ahora bien el más protegido es el de menores condiciones o situaciones económicas, físicas o socioculturales, como en el caso que nos ocupa la mujer en estado de gestación, pero las reglas son claras y debemos jugar con ellas, si el empleador la despide intempestivamente y no paga lo que por Ley debe, algún momento tiene que hacerlo, y con los recargos de Ley, con intereses, y honorarios, y en ocasiones en un solo pago, lo cual hace más difícil la situación.

Frente a esta situación y sin lugar a dudas en el caso de demanda por despido intempestivo, por lógica jurídica nos indica que la mujer en estado de gestación, al momento de demandar se debe contar con todas las

pruebas necesarias para demostrar lo planteado en la misma, debe contener elementos indispensables para este efecto.

2.1. Abstract.

To abruptly terminate the employment contract have consequences, economic major, but human they should not be put aside, and even if a woman in gestation is discharged unexpectedly, as they are essential for overcome these setbacks, and if there is no payment of the obligations which by law must be presented logically claim your payment, by the party concerned, although many times the worker is injured, we can not help thinking that many Sometimes the employer is also harmed by actions that are harmful, preventing thereby generating employment, efforts must be made to the defense of all that make the relationship work, well now the more protected the minor conditions or situations economic, physical and cultural, as in the present case the woman pregnant, but the rules are clear and we play with them, if the employer fires unexpectedly and does not pay that by law should you ever need to do, and surcharges Act with interest and fees, and sometimes in a single payment, which makes the situation more difficult.

Given this situation and no doubt in the case of unfair dismissal lawsuit by legal logic tells us that women in gestation, when demand should have all the necessary evidence to prove what was stated in the same should contain essential elements for this purpose.

3. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se pone a discusión, que el despido intempestivo vulnera los derechos de las trabajadoras embarazadas o después del parto establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo en los Art. 326 del texto constitucional y Art. 4 del código del trabajo

El despido Intempestivo es una forma unilateral de terminación de la relación laboral, no está definido en la ley ni mencionado en el artículo 169 del Código de Trabajo como causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo, sin embargo podemos definirlo como un acto unilateral e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato. De lo anotado podemos destacar que el trabajador es separado sin causa justa; o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo siguiente: un Marco Conceptual: Mujer, trabajadora, embarazo, despido intempestivo, principio de protección, discriminación, género, vulnerar, derechos; Marco Doctrinario: Derechos o mecanismos de protección tienen las trabajadoras en estado de gestación; despido intempestivo por parte de un empleador, a una trabajadora en estado de gestación; vulneración y derechos por despido intempestivo de la

trabajadora en estado de gestación; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos, técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, en esta se evidencia la necesidad de agregar y adecuar la normativa vigente a la realidad dentro de los derechos de las trabajadoras, en el caso de despido intempestivo que es inadecuado por los derechos que gozan las trabajadoras.

Luego de la investigación de campo expongo los resultados de la investigación de campo con la aplicación de encuestas. Luego se realizó la discusión con la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis, fundamentos jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta de reforma. Para luego terminar con las conclusiones, recomendaciones, luego presento la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Tribunal de Grado.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Mujer

Galo Espinosa Merino, señala que mujer, es “*La persona de sexo femenino. La que ha llegado a la edad de la pubertad. La sacada, con relación al marido*”¹

Una mujer es una persona del sexo femenino. Se trata de un término que se utiliza en contraste a hombre o varón, conceptos que nombran a los seres humanos de sexo masculino. El uso más específico de la palabra mujer está vinculado a la persona del sexo femenino que ya ha llegado a la pubertad o a la edad adulta. Por lo tanto, la niña se convierte en mujer, según los parámetros culturales, a partir de su primera menstruación.

4.1.3. Trabajadora

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es “*Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo*

¹ ESPINOSA MERINO, Galo: La más práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Básica, Quito – Ecuador, 1987, p. 489

*determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.*²

Trabajadora es la persona mujer que presta sus servicios lícitos y personales ante un empleador, para lo cual se mira las mismas capacidades que tiene un hombre, pero esta tiene derechos especiales por ser mujer, y debe respetarse su situación de género, para lo recibe una misma remuneración que un trabajador sin menoscabar su situación de mujer en cualquiera de las modalidades de trabajo.

Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador *“Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración”*³

El Código del trabajo da una definición que es trabajador, refiriéndose a un hombre cuando indica su concepto en forma masculina que es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero

² GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554

³ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

4.1.4. Embarazo

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y Económicas de Víctor de Santo, embarazo es el *“Estado de la mujer desde el momento en que el óvulo queda fecundado hasta el momento del parto. El lugar normal de implantación y desarrollo del huevo fecundado es el útero. En condiciones normales el embarazo dura 280 días. La protección a la mujer embarazada en las legislaciones tiene como fundamento constitucional la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre sexos y la protección a la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños”*⁴

El embarazo es el periodo de gestación de una mujer, que por general éste comprende desde la concepción hasta el nacimiento 280 días. En el estado de la mujer embarazado existe una protección especial, que por ser vulnerables se les garantiza derechos tanto de la mujer como del niño que se encuentra en el vientre materno, a la mujer su derecho es la maternidad, su salud y al cuidado de los niños; al bebé su derecho a la vida, a la salud, a la lactancia y a su alimentación, este derecho se encuentra en la Constitución como en las normas legales como el Código del Trabajo.

En la enciclopedia Wikipedia, se indica que *“El embarazo humano dura unas 40 semanas desde el primer día de la última menstruación o 38 desde la fecundación (aproximadamente unos 9 meses). El primer trimestre es el*

⁴ DE SANTO, Víctor: “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina, 199, p. 415

momento de mayor riesgo de aborto espontáneo; el inicio del tercer trimestre se considera el punto de viabilidad del feto (aquel a partir del cual puede sobrevivir extra útero sin soporte médico).”⁵

Se indica la duración del periodo de embarazo que es de 38 semanas, aproximadamente 9 meses, en la cual tiene un ciclo de evolución del bebé, que en los primeros meses es propenso al aborto por los riesgos que puede estar expuesta la madre al trabajo o a una actividad que se realizado con riesgo que la madre no pudo soportar en desarrollo en el vientre materno.

Manuel Ossorio, Florit y Guillermo Cabanellas de las Cuevas expresa que mujer encinta es *“La mujer goza de cierta protección jurídica. Si es trabajadora tiene derecho a un descanso de varias semanas previo al parto, con percepción íntegra del sueldo”⁶*

La mujer embarazada o en estado de gestación tiene derechos especiales que deben ser cumplidos por los empleadores, es especial por su protección de ser mujer, ya que se encuentran dentro de las personas de atención prioritaria, y en especial la trabajadora porque necesita una protección para el bebé que viene creciendo en su vientre materno, y que protección no solo va a la madre sino al derecho y cuidado que debe dársele al niño o niña dentro de la familia y la sociedad.

⁵ WIKIPEDIA: puede consultarse en <http://es.wikipedia.org/wiki/Embarazo>

⁶ OSSORIO, Manuel; FLORIT; CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo: Diccionario de Derecho, editorial Heliasta, Tomo 2, Buenos Aires – Argentina, 2010, p. 131

4.1.5. Despido intempestivo

Julio Mayorga Rodríguez señala que *“Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno.”*⁷

El despido intempestivo está regulado en la legislación laboral, como una actividad unipersonal del empleador, sin mediar causa justa despide a un trabajador de sus labores y por ende termina abruptamente la relación laboral, este despido está regulado con un debida indemnización para el trabajador en general, pero nada se indica para el caso de la mujer en estado de gestación y aun después del parto, con lo cual la ley prohíbe la terminación por parte del empleador a una mujer en este estado, pero las indemnización en caso de allí sucedido serán las mismas para el trabajador en general por lo cual se considera que el despido intempestivo debe ser con mayor indemnización para la mujer en estado de gestación y luego del parto hasta las 12 semanas cuánto dura el periodo de descanso que le

⁷ MAYORGA RODRÚÍGEUZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 275

otorga la ley para el cuidado del recién nacido por parte de la madre y el cuidado también que debe tener la madre luego del parto por su protección a la integridad física que conlleva el parto de una mujer.

4.1.6. Principio de protección

El principio de protección se encuentra inmersa la integridad personas, y a criterio del tratadista Manuel Sánchez Zuraty, ésta consiste en el *“conjunto de atributos físicos y espirituales que conforman la integridad humana. La persona se entiende conformada por un elemento material, en el que constan todos los órganos corporales que dan lugar fisiológicamente a la vida; y, por un elemento espiritual, que consiste en todas las facultades intelectuales, psicológicas y morales que comprenden la personalidad del hombre.”*⁸

La protección constituye un conjunto de atributos de la personalidad de una persona, en cuanto a la mujer a parte de las personas tienen una protección especial por ser consideradas de atención prioritaria, es así que la legislación laboral prohíbe el despido intempestivo de la mujer en estado de gestación y después del parto, y que tiene derechos a las mismas remuneraciones como si estuviera trabajando, esta protección se da tanto en el sector público como en el privado, con el objeto de precautelar la integridad física y psicológica de la madre y del hijo recién nacido.

⁸ SÁNCHEZ, Manuel. Diccionario Básico de Derecho. Editorial Casa de la Cultura del Ecuador. Ambato. 1989. p. 78.

El tratadista Carlos Creus argumenta que *“la ley no protege y garantiza a cada uno de los órganos del ente humano por separado, sino se protege la integridad física del ser humano en su totalidad. Es decir, se tiende a preservar el funcionamiento vital en todo su contexto, como denominación de integridad física del individuo.”*⁹

La ley no protege y garantiza a cada uno de los órganos del ente humano por separado, sino se protege la integridad física del ser humano en su totalidad. Pero en el caso de la mujer en estado de gestación tiene una protección especial, que por tal circunstancia le está prohibido al empleador dar por terminado el contrato de trabajo hasta después del parto estos es doce semanas.

Alfonso Zambrano Pasquel cita a Kelsen quien expresa que *“El concepto de libertad ha de comprender la importancia que tiene una forma de gobierno determinada. La libertad incorporará el gobierno de la mayoría de ciudadanos que, en caso necesario, ha de estar contra la minoría. La libertad de la anarquía se metamorfosea de este modo en la autodeterminación de la democracia. De igual modo, la idea de justicia se transforma, de un principio que garantiza la libertad individual de todos, en un orden social que*

⁹ CREUS, Carlos. Derecho Penal. Tomo I. Editorial Astrea. Buenos Aires – Argentina. 1983. p. 6.

salvaguarda determinados intereses, precisamente aquellos reconocidos como valiosos y dignos de protección por la mayoría de los subditos”¹⁰

Anteriormente se indica un principio que garantiza la libertad individual de todos, en un orden social que salvaguarda determinados intereses, esto es en forma general, pero en forma específica se establecen normas de regulación que se le da un trato diferente a ciertas personas como son las mujeres en estado de gestación, no en sentido que no pueden trabajar, sino de protección a la integridad física y psicológica de la madre y el cuidado de niño que se encuentra en el vientre materno de la madre, que son dignos de protección en relación con las demás personas.

4.1.7. Discriminación

Guillermo Cabanellas expone que discriminación es *“Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.*

El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro signo, pero de modo especial en la etapa de la Alemania nazi. Y, aun fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de

¹⁰ ZAMBRANO, Alfonso: Estado Constitucional, neoconstitucionalismo. Edilexa S.A., primera edición, Guayaquil – Ecuador, 2001, p. 130

apasionada discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas, en los países en que conviven tensamente razas blanca y negra, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles".¹¹

Si un empleador no hace caso de la prohibición de dar por terminado la relación laboral de la mujer embarazada y después del parto constituye una discriminación, por cuanto por el estado que se encuentra la madre, anímicamente puede conllevar consecuencias de índole anímico que afecta la integridad física y psicológica de la madre y por ende repercutirá en el niño que se encuentra en el vientre materno de la madre, y si es despedida luego del parto, trae consecuencias de índole de protección a la salud, cuidado y nutrición de la madre y del niño que deben recibir.

Ávila Santamaría, citado por Alfonso Zambrano Pazquel expresa "*La igualdad y la prohibición de discriminación el principio de igualdad, se reconoce (1) la igualdad formal, (2) la igualdad material y (3) la prohibición de discriminación.*"¹²

La igualdad y la prohibición de discriminación es para todas las personas en condiciones de género, situación sexual, etnia, o de cualquier otra índole que menoscabe los derechos que gozamos las persona en todos los ámbito; en

¹¹ CABANELLAS, Guillermo: Ob. Cit., p.132

¹² ZAMBRANO, Alfonso: Estado Constitucional, neoconstitucionalismo. Edilexa S.A., primera edición, Guayaquil – Ecuador, 2001, p. 126

lo particular en el trabajo la mujer embarazada no debe vulnerarse ningún derecho y menos aún discriminar, porque aquello perjudica la integridad física y psicológica de la madre trabajadora y repercute en el desarrollo del niño que está en el vientre materno o que va a nacer.

4.1.7. Género

En la revista Tribuna Democrática se indica que *“Al referirnos a los conflictos y al concepto de género, nos introducimos en una de las muchas fuentes de problemática actual. Ya se ha dicho que el conflicto es parte inminente de las relaciones, pero las relaciones entre mujeres y hombres se encuentran plenamente definidas y socialmente se conoce como roles de género, este concepto hace referencia a decir de Hernández: “a las funciones y responsabilidades, deberes y derechos que -a través de la socialización- se adscribe de manera diferenciada a hombres y mujeres”, estos roles son enseñados desde el seno familiar e involucrados en la sociedad.”*¹³

Los roles de la mujer en las relaciones laborales no deben ser objeto de discusión en la producción de la empresa, por cuanto la mujer tienen las mismas capacidades que el hombre o incluso muchas mujeres superan a los hombre en diferentes actividades, por ello debe existir el respeto de la mujer frente a las labores en una empresa, y nunca referirse a ella en sinónimo de inferioridad, porque ello no existe sino que somos iguales en todos los

¹³ TRIBUNA DEMOCRÁTICA, Ediciones Legales, Año III Número 34, octubre 2011, Corporación MYL, Quito – Ecuador, p. 9

ámbitos, ya sean públicos como privado, y por ende non debe existir conflicto en las relaciones labores entre hombres y mujeres.

“La consideración final es que el machismo y feminismo son conductas arraigadas a conclusiones erróneas y a tradiciones sin valor, pero lo que más sorprende es que las personas en la actualidad a pesar de sus conocimientos y raciocinio más elaborado sigan teniendo actitudes inclinadas hacia la defensa de su sexo, los individuos debemos tener amplitud de criterio para poder controlar emociones reactivas que van minando las relaciones con nuestros semejantes.”¹⁴

Estas ideas erróneas tienen tanto alcance que hoy por hoy, incluso el gobierno gasta recursos económicos en medios de comunicación masiva, tratando de cambiar la filosofía de la sociedad a través de publicidad, sin considerar que esto puede tener un efecto adverso en las personas, estos recursos deberían ser usados para ejecutar planes de mejoramiento en obtener una educación de calidad que es la clave de la solución de este y otros fatales problemas del país.

“Tal y como observa Ana María Fernández, esta situación está provocando un cambio en el orden de prioridades de hombres y mujeres, Se está en presencia de una transformación de las “mentalidades” cuando cambia el orden de prioridades desde donde los hombres y las mujeres ordenan sus

¹⁴ TRIBUNA DEMOCRÁTICA, Ediciones Legales, Año III Número 34, octubre 2011, Corporación MYL, Quito – Ecuador, p. 12

vidas. Cambios, por lo tanto, no solo en las prácticas sociales, públicas y privadas, sino transformaciones en las maneras de pensar y en las formas de sensibilidad."¹⁵

Hablar de género es referirse a la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, no existe prioridad en relación a una persona con relación al sexo, las mentalidades en este sentido deben desaparecer por cuanto todos somos iguales ante la ley y gozamos de los mismos derechos y obligaciones que la sociedad y la ley nos impone.

4.1.8. Vulnerar.

El Dr. Galo Espinosa Merino enuncia que vulnerar es "*Dañar, perjudicar, infringir, quebrantar*".¹⁶

Vulnerar derechos es ir en contra de los principios que les son parte de las personas, como es el caso de la protección de la mujer embarazada, que tiene derecho a una licencia de doce semanas por cuestión del parto, pero si el empleador da por terminado la relación laboral con la trabajadora se vulneran sus derechos de protección y con ello afecta otros como la integridad física y psicológica de la trabajadora.

¹⁵ TRIBUNA DEMOCRÁTICA, Ediciones Legales, Año III Número 34, octubre 2011, Corporación MYL, Quito – Ecuador, p. 12

¹⁶ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 758

4.1.9. Derechos

Galo Espinosa Merino expresa que derecho es *“Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos aun coercitivamente. Derecho Objetivo: conjunto de normas obligatorias que tienen por objeto conseguir el orden, la seguridad y la justicia. Derecho Subjetivo: poder moral inviolable para exigir, hacer o no hacer una cosa”*¹⁷.

Los derechos son principios, precepto y reglas que regulan las relaciones humanas, que son exigidos a los individuos y estos se encuentran de acuerdo a nuestro sistema regulados en la norma constitucional y su regulación en la normativa de las diferentes leyes y códigos.

Mabel Goldstein opina que derecho es *“Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza”*¹⁸

Los principios y preceptos significa que todas las personas intervienen en sus relaciones entre sí, con las colectividades y con el Estado o sus instituciones investidas de todos los derechos que les reconoce y garantiza la Constitución y los Convenios Internacionales, conociendo que para el caso de que se conculque sus derechos en cualquier forma, obtendrá la

¹⁷ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167

¹⁸ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.204

tutela jurídica respectiva acudiendo ante los respectivos órganos jurisdiccionales a cargo de su prestación y se le repare el daño ocasionado mediante el respectivo medio de reparación constitucional.

Luis Cueva Carrión señala que *“Derechos y garantías forman una unidad dialéctica: los primeros son facultades o atribuciones; las garantías, herramientas para llevarlos a la práctica. Derechos y garantías actúan juntos y esta actuación conjunta posibilita el pleno goce de los derechos. Nada son los derechos sin las garantías jurisdiccionales porque éstas controlan su efectivo cumplimiento.”*¹⁹

Para que los derechos protejan efectivamente al ciudadano deben contener una obligación concreta, deben ser exigibles jurisdiccionalmente y debe haber la posibilidad cierta de reclamarlos ante un sujeto determinado. Si los derechos cumplen con estas condiciones todos los ciudadanos pueden vivir dentro de una democracia total y continúa porque, sólo a través de los derechos concretos, pueden hacerla suya y experimentar sus beneficios: no es posible construir una democracia sin derechos y sin la posibilidad de ejercerlos.

¹⁹ CUEVA CARRIÓN, Luis: Acción Constitucional Ordinaria de Protección, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2010, p. 59

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Derechos o mecanismos de protección tienen las trabajadoras en estado de gestación

El derecho laboral responde al objetivo de establecer un amparo significativo a una de las partes, el trabajador por el principio de la irrenunciabilidad de sus derechos, establece una prohibición expresa y categórica, pues como lo manifiesta el Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro en su ilustrada obra Derecho Laboral, *“toda estimulación que atente a la regla, se considera NULA, pretende en este sentido la norma laboral proteger los derechos y ratifica el principio de su irrenunciabilidad”*²⁰.

Existe la prohibición de despedir a la trabajadora si ésta se encuentra en estado de gestación, pero al no hacer caso de esta prohibición, la trabajadora debe hacer viable su derecho a reclamar su indemnización y éstas deban basarse a las reglas de carácter general de las indemnizaciones para el caso de despido intempestivo, no existe una norma que obligue a pagar con mayor indemnización para estos casos, lo que se protege aquí es la integridad tanto de la madre como del niño que lleva en el vientre materno, que necesitan una protección especial, y no puede vulnerarse ningún derecho, caso contrario debe existir una mayor sanción pecuniaria para solventar su situación de embarazo, parto y postparto.

²⁰ SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo: Derecho Laboral, Universidad Nacional de Loja, 2003, p. 36

Este principio a la no renuncia a los derechos del trabajador tienen efectos jurídicos diferentes que operan en el Derecho Civil, ya que *“en materia civil las personas pueden renunciar a sus derechos, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia.”*²¹

La trabajadora tiene derecho al respeto a su dignidad como persona, y por ser mujer goza de toda la protección del Estado, por su situación como tal, como es la no discriminación por ser una mujer, es más se protege desde el punto de vista de género, ya que no se refiere a la mujer como una que puede dar una trabajo diferente al hombre y menos de la capacidad que puede producir en un trabajo, esto debe de arraigarse de la cultura de la sociedad, por cuanto existe mujeres que dan más producción que los hombres y son muchas de las veces mejores directores, agentes de trabajo que los hombre, por cuanto los derecho o mecanismos de protección tienen las trabajadoras en estado de gestación, es en sentido de asegurar su seguridad laboral por encontrarse dentro de las persona que reviven atención prioritaria.

Los derechos establecidos en la legislación laboral son de aplicación directa, y por ello Jorge Vásquez señala *“la voluntad de cualquiera de las partes puede permitir o no la realización de ciertos actos jurídicos, pero en materia laboral no hay tal albedrío, las disposiciones se deben dar cumplimiento en*

²¹ SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo: Derecho Laboral, Universidad Nacional de Loja, 2003, p. 36

*forma puntual, completa y conforme a las normas y procedimientos establecidos*²²

Los derechos del trabajador deben tener un cumplimiento eficaz, conforme a las normas y procedimientos establecidos, pero éstas no se cumplen en cabalidad, como es el caso de la mujer en estado de gestación que no puede ser despedida, y a pesar de ello no se cumple esta prohibición, o en otros casos que señala la ley como el pago de los derechos salariales, en su monto mínimo y en la forma y fechas de pago establecidos, igual para los sobresueldos y bonificaciones, nadie puede evitarlos, puesto que su pago es obligatorio y dentro de ciertos plazos y condiciones especiales.

4.2.2. Despido intempestivo por parte de un empleador, a una trabajadora en estado de gestación

La legislación laboral prohíbe que el empleador de por terminado el contrato de trabajo con la trabajadora que se encuentra en estado de gestación, pero al no acatar esta va en contra de los derechos de las trabajadoras como la igualdad en el respeto de sus derechos, las desigualdades son consustanciales a las personas, son parte de la realidad, por ello afirma el profesor NOGUEIRA ALCALA, Humberto *“se desarrolla la crítica democrática en el siglo XX, que va a otorgar al Estado un mayor protagonismo en la vida social, tratando de corregir las graves*

²² VASQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, primera edición, Quito – Ecuador, 2004, p. 56

desigualdades sociales, dentro de su tarea y fin que es el bien común, reconociéndole la posibilidad de dictar normas destinadas a ciertos grupos sociales que se encuentran en una situación determinada y específica diferente de la de otros grupos, lo que trae consigo la destrucción del dogma de la universalidad de la ley y el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades.”²³

Si una trabajadora en estado de gestación ha sido retirada de su trabajo, ésta se somete a las indemnizaciones que señala en caso de despido intempestivo, pero estas son normas para los trabajadores en general, lo que debe existir mayores indemnizaciones para los casos de despidos de mujeres embarazadas o después de parto, porque tiene una prohibición especial de no dar por terminado la relación laboral, y por ello debe dársele mayor indemnización por haber infringido la ley, en el no respeto de los derechos de la mujer trabajadora, caso contrario estamos frente a una desigualdad de condiciones en las mismas indemnizaciones, por sujetarse a las mismas reglas que un trabajador en general.

FERRAJOLI nombra a este modelo como *“la igual valoración jurídica de las diferencias. En este modelo, la igualdad jurídica nunca será otra cosa que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales*

²³ NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

*independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes*²⁴

Las indemnizaciones tanto para el trabajador en general por despido intempestivo, como para la mujer en estado de gestación o después del parto, constituyen una desigualdad en su condición jurídica entre una y otra parte, la mujer en estas circunstancias debe tener indemnización que una trabajador común, por su situación de embarazo que está de por medio la integridad física y psicológica de ser madre un niño que se encuentra en el vientre materno, o después del parto por su cuidado que debe brindarse en situación de vulnerabilidad que se encuentra un recién nacido y necesita del cuidado o protección de su madre.

Para Francisco Córdova *“La igualdad y la no discriminación son la expresión del principio de igualdad jurídica, que formula un derecho de los hombres a participar del bien común, en condiciones de igualdad, sin discriminaciones...”*²⁵

Si a una madre embarazada ha sido despedida como trabajadora debe dársele un trato diferente en la indemnización, para con ello no se dé la desigualdad de derechos que le corresponde como trabajadora, caso contrario se está discriminando su situación de mujer, frente a la desigualdad

²⁴ FERRAJOLI, Luigi: Derechos y Garantías, La Ley del más débil, Madrid, Trota, 2001, p. 76

²⁵ CÓRDOVA; Francisco: La Carta de Derechos y la Jurisprudencia de la Corte Interamericana, Temis, Bogotá, 1995, pág. 200

legal en igualdad de indemnizaciones a que tiene derecho; en este caso la igualdad legal es que exista mayor indemnización para con la mujer que estando embarazada ha sido despedido y aun con la prohibición legal que ello suceda, en este sentido se establece su condición de igualdad.

4.2.3. Vulneración y derechos por despido intempestivo de la trabajadora en estado de gestación

El principio de protección se encuentra inmersa la integridad personas, y a criterio del tratadista Manuel Sánchez Zuraty, ésta consiste en el *“conjunto de atributos físicos y espirituales que conforman la integridad humana. La persona se entiende conformada por un elemento material, en el que constan todos los órganos corporales que dan lugar fisiológicamente a la vida; y, por un elemento espiritual, que consiste en todas las facultades intelectuales, psicológicas y morales que comprenden la personalidad del hombre.”*²⁶

Al terminar abruptamente el contrato de trabajo se tienen consecuencias, económicas las principales, pero las humanas no se las debe dejar a un lado, y más aún en el caso de que una mujer en estado de gestación sea despedida intempestivamente, ya que son imprescindibles para superar estos contratiempos, y si no existe pago de las obligaciones que por Ley deben presentarse es lógico el reclamo de su pago, por la parte afectada, si

²⁶ SÁNCHEZ, Manuel. Diccionario Básico de Derecho. Editorial Casa de la Cultura del Ecuador. Ambato. 1989. p. 78.

bien es cierto que muchas veces el trabajador es el perjudicado , no podemos dejar de pensar que muchas ocasiones el empleador también es perjudicado por actuaciones que le son dañinas, impidiendo de esta manera la generación de empleo, se debe propender a la defensa de todos los que integran la relación de trabajo, ahora bien el más protegido es el de menores condiciones o situaciones económicas, físicas o socioculturales, como en el caso que nos ocupa la mujer en estado de gestación, pero las reglas son claras y debemos jugar con ellas, si el empleador la despide intempestivamente y no paga lo que por Ley debe, algún momento tiene que hacerlo, y con los recargos de Ley, con intereses, y honorarios, y en ocasiones en un solo pago, lo cual hace más difícil la situación.

El tratadista Carlos Creus argumenta que *“la ley no protege y garantiza a cada uno de los órganos del ente humano por separado, sino se protege la integridad física del ser humano en su totalidad. Es decir, se tiende a preservar el funcionamiento vital en todo su contexto, como denominación de integridad física del individuo.”*²⁷

Frente a esta situación y sin lugar a dudas en el caso de demanda por despido intempestivo, por lógica jurídica nos indica que la mujer en estado de gestación, al momento de demandar se debe contar con todas las pruebas necesarias para demostrar lo planteado en la misma, debe contener elementos indispensables para este efecto.

²⁷ CREUS, Carlos. Derecho Penal. Tomo I. Editorial Astrea. Buenos Aires – Argentina. 1983. p. 6.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

El Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “*Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes*”²⁸

Como interés general el Estado tiene el deber primordial de garantizar sin discriminación alguna, propios del Estado Social, se trata que los derechos del hombre aparecen como instrumentos que garantizan un ámbito de no injerencia frente al poder, es así que los derechos se convierten en fundamento de la estabilidad del orden y para su comprensión jurídica no basta entenderlos como garantías de posesiones subjetivas

Con el efectivo goce de los derechos que señala el Art. 3 numeral 1 de la Constitución, el asambleísta debe adecuar la producción de normas formal y materialmente, a los derechos de las personas y a la dignidad de estas. La administración pública que es responsabilidad del Ejecutivo, debe coordinar sus acciones para hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos. Los jueces sólo pueden actuar en base a su potestad jurisdiccional con sujeción

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 3 núm. 1

a la Constitución, a los Instrumentos Internacionales y a la Ley, lo que implica su vinculación a los derechos fundamentales en forma prioritaria.

Los derechos son para todos los ciudadanos, pues el Art. 6 inciso 1 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe “*Todas las ecuatorianas y ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución*”²⁹

Queda establecido que todos quienes ostentan la nacionalidad ecuatoriana, tienen también esta ciudadanía y por lo tanto les corresponden todos los derechos inherentes a dicha calidad.

El Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe “*Las personas tienen derecho a un hábitad seguro y saludable, y a una vida adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica*”³⁰

El hábitad, por el contexto se entiende, como una circunscripción del medio ambiente, centro de desarrollo de la vida del individuo y de su actuación como persona y como miembro de la comunidad social. Este derecho de toda persona como hábitad seguro, se indica como un lugar de subsistencia y desarrollo con dignidad y sanidad, asegurar esto es deber del Estado y de los gobiernos seccionales.

²⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 6

³⁰ IBIDEM, Art. 30

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*³¹

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

El Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador señala que *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*³²

Esta disposición procura que no existan normas o leyes posteriores que pretendan desmejorar los beneficios ya concedidos al grupo laboral. Ello ha originado grandes debates y ha frenado muchas iniciativas empresariales, puesto que los conocidos derechos adquiridos, como no pueden ser

³¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 33

³² IBIDEM, Art. 326 núm. 2

disminuidos ni afectados, no permiten flexibilizar las relaciones laborales, no se pueden adoptar mejoras o actualizaciones de normas o procedimientos internos, que en un sistema económico cambiante como el actual, requiere de cierta elasticidad para adaptarse a las nuevas exigencias.

4.3.2. Código del Trabajo

El Art. 153 del Código del Trabajo manifiesta: *“Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.*

*Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.”*³³

Se establece la prohibición que el empleador de por terminado la relación laboral con la trabajadora que se encuentre en estado de gestación y hasta después del parto, por cuanto ella tienen licencia de doce semanas para su atención en el parto y postparto, y que debe recibir las remuneraciones a que por ley le corresponde. Este protección a la prohibición de un despido

³³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 153

por parte del empleador, es de protección social, lo que se trata de cuidar la vida de la madre y del hijo que se encuentra en el vientre materno y el cuidado luego del parto deben recibir las dos personas, y además su prohibición es que tenga un trabajo segura para que mediante su remuneración pueda solventar las necesidades tanto económicas y sociales que encierra un embarazo.

EL Art. 154 del Código del Trabajo expresa: *“Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.*

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”³⁴

El Art. 188 del Código del Trabajo, del despido intempestivo señala: “*El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:*

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

³⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 154

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”³⁵

Si analizamos la disposición, se puede afirmar en primer lugar, que las indemnizaciones previstas se consideran una sanción de tipo económico que impone la Ley al empleador que ha infringido las normas de la estabilidad laboral, con la terminación súbita o intempestiva de la relación laboral.

³⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 188

El cálculo y el pago de indemnizaciones está en función al tiempo de servicios, por lo que, a mayor tiempo, mayor será la indemnización que reciba el trabajador.

Es necesario señalar que para el cálculo de la indemnización se toma como base el sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento del despido intempestivo, y, al efecto, se tendrá como sueldo o salario, según el Art. 95 del Código del Trabajo, todo lo que el trabajador reciba por trabajos ordinarios, extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o negocio.

Sin embargo, no forma parte de la remuneración, los valores que el trabajador haya percibido por concepto de utilidades, viáticos, subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, así como los valores que representen los servicios de orden social que tenga establecidos la empresa.

En cuanto a las reglas generales de cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo, a continuación se explica tres casos que se puede presentar.

En el primer caso, si un trabajador es despedido después de superar el periodo de prueba de tres meses y también el primer año de servicios pero sin pasarse de los tres años, recibirá tres remuneraciones. Así por ejemplo el trabajador es despedido al cumplir los dos años de servicios, cobrará una indemnización equivalente a tres meses de remuneración.

En el segundo caso, el trabajador es despedido después de superar el periodo de prueba pero dentro del primer año de servicios, recibirá tres remuneraciones más el cincuenta por ciento de lo que resta para completar el año de estabilidad mínima. Así por ejemplo el trabajador ha laborado cinco meses y le falta siete meses para cumplir el año, por tanto recibirá una indemnización equivalente a tres meses de remuneración más el 50% de los que resta para el año.

En el tercer caso, el trabajador es despedido después de superar el tercer año de servicios, recibirá una remuneración por cada año laborado más una remuneración por la fracción de año posterior al año completo, es decir por días o meses posteriores al año completo. Así por ejemplo el trabajador que ha laborado cuatro años dos meses, cobrará una indemnización equivalente a cinco meses de remuneración.

También es importante indicar que, de acuerdo con la disposición legal, la indemnización por despido intempestivo por expresa disposición de la Ley, no podrá exceder de veinticinco meses de remuneración. De manera que,

los trabajadores que laboren más de veinticinco años, no tendrán opción para reclamar un valor mayor a este límite.

El artículo 187 del Código del Trabajo, estatuye: *“El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.*

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en

el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código”³⁶.

La disposición transcrita determina claramente que, los dirigentes sindicales gozan de las garantías, únicamente en los siguientes casos:

El Visto Bueno previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, constituye una sanción para el trabajador, por eso es que la ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecue a las causas detalladas en la prenombrada disposición normativa.

Precisamente porque en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halle tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados.

³⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 187

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Métodos

El desarrollo de la presente tesis, estuvo encaminado a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica. La investigación descriptiva es aquella que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

Para la realización de esta investigación se utilizó el método científico que nos permite la comprobación de las hipótesis planteadas y nos conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado así como al planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mismo.

A este método concurren el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo haré partiendo desde la generalidad hasta su particularidad. Para ellos es necesario destacar la importancia del método histórico comparando la ubicación en el contexto del problema abordado.

La investigación bibliográfica consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales

estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas.

La información empírica, se obtuvo de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial del sistema de la administración pública y de la relación laboral, respecto de las indemnizaciones para el caso de despido intempestivo.

Durante esta investigación se utilizó los siguientes métodos: El Método Deductivo, Inductivo, Analítico y Científico. El método deductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido. El método inductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el razonamiento para llegar a conclusiones particulares.

El método analítico tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos. El análisis y síntesis complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento. El método científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en este método.

Procedimientos y Técnicas.

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción a determinarse, estuvo establecido en el derecho la indemnización que tienen los trabajadores por habérselos despedido intempestivamente por parte del empleador sin causa legal.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para la encuesta y cinco personas para la entrevista; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis y objetivos, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma en el Código del Trabajo en caso que las indemnizaciones señaladas en el Código del Trabajo son inadecuadas y perjudiciales al trabajador.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente de la Modalidad de Estudios a Distancia, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

PRIMERA PREGUNTA. ¿Conoce usted que el Código del Trabajo establece que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior?

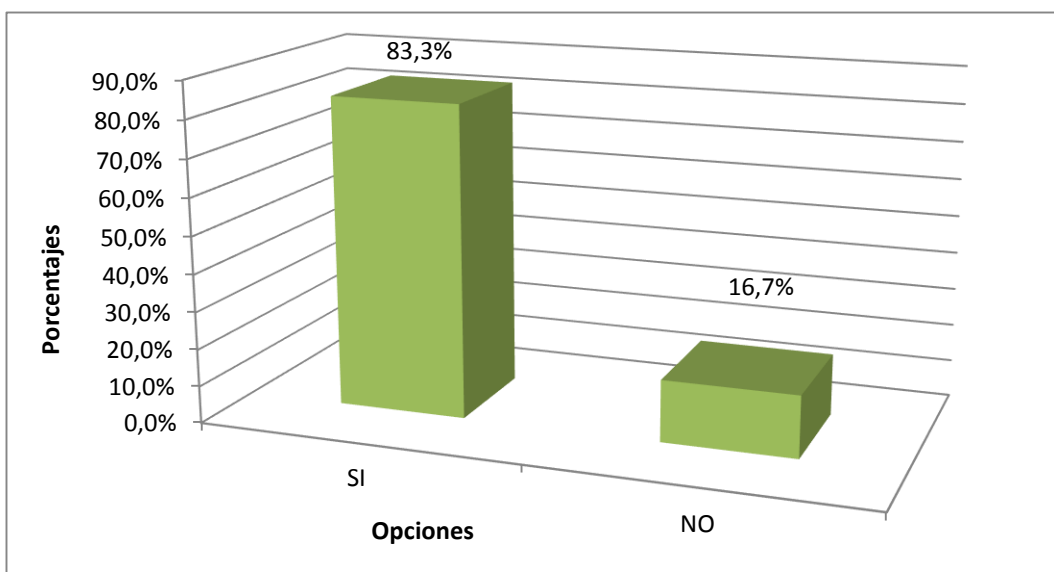
CUADRO 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	25	83.3 %
NO	5	16.7 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 1



INTERPRETACIÓN

En la primera pregunta de un universo de treinta encuestados, veinticinco que equivale el 83.3% manifestaron conocer que el Código del Trabajo establece que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior; en cambio cinco personas que corresponde el 16.7% señalaron que no conocen que el Código del Trabajo establece que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior

ANÁLISIS

El Código del trabajo sanciona a los empleadores que han despedido sin causa legal a un trabajador, esto en sentido de cubrir las necesidades básicas que el trabajador tenía en su sustento para él y su familia, siendo ésta a más de una sanción un beneficio para éste, pero no son adecuados, porque estas indemnizaciones son mínima, con lo cual no cubre las necesidades básicas que tiene una persona para el buen vivir, y además no tener causas para despedir a un trabajador significa que por su estado de vulnerabilidad, el Estado debe proteger para garantizar la irrenunciabilidad que garantiza la Constitución

SEGUNDA PREGUNTA. ¿Cree usted que existen mayores indemnizaciones en el Código del Trabajo en caso que el empleador no cumpla con la prohibición de despedir del trabajo a una mujer embarazada?

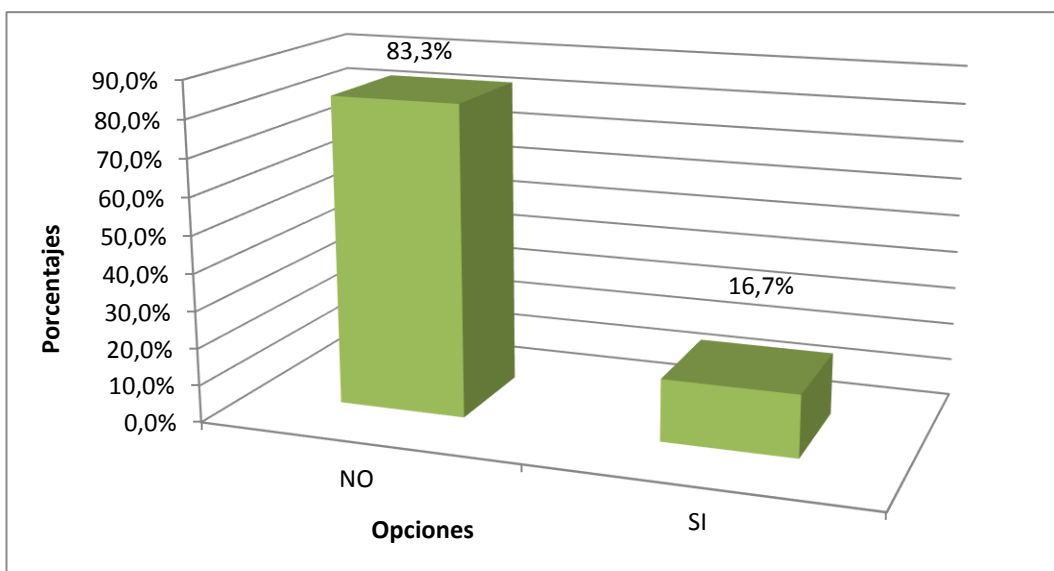
CUADRO 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
No	25	83.3 %
Si	5	16.7 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 2



INTERPRETACIÓN

En la primera pregunta de un universo de treinta encuestados, veinticinco que equivale el 83.3% manifestaron que no existen mayores indemnizaciones en el Código del Trabajo en caso que el empleador no cumpla con la prohibición de despedir del trabajo a una mujer embarazada; en cambio cinco personas que corresponde el 16.7% señalaron que si existen mayores indemnizaciones en el Código del Trabajo en caso que el empleador no cumpla con la prohibición de despedir del trabajo a una mujer embarazada

ANÁLISIS

El Código del trabajo sanciona a los empleadores que han despedido sin causa legal a un trabajador, esto en sentido de cubrir las necesidades básicas que el trabajador tenía en su sustento para él y su familia, pero no existen mayores indemnizaciones en el Código del Trabajo en caso que el empleador no cumpla con la prohibición de despedir del trabajo a una mujer embarazada

TERCERA PREGUNTA. ¿Considera usted que la prohibición de despedir a la mujer luego de doce semanas después del parto es un tiempo demasiado corto?

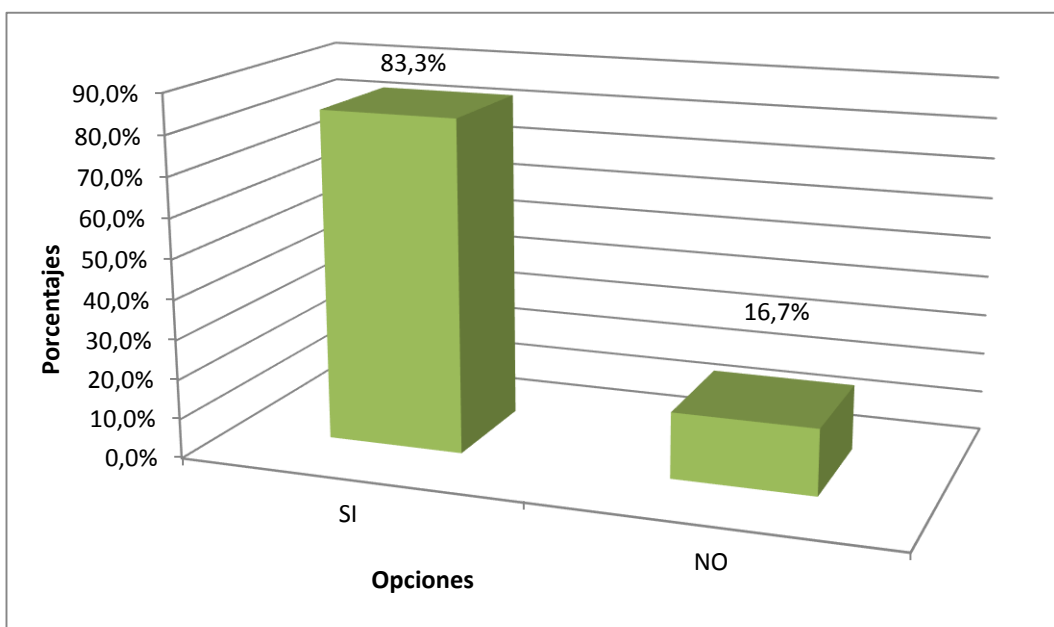
CUADRO 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	25	83.3 %
NO	5	16.7 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 3



INTEPRETACIÓN

En esta pregunta veinticinco personas que engloba el 83% que la prohibición de despedir a la mujer luego de doce semanas después del parto es un tiempo demasiado corto; en cambio cinco personas que encierra el 17% indicaron que la prohibición de despedir a la mujer luego de doce semanas después del parto no es un tiempo demasiado corto

ANÁLISIS

El buen vivir en nuestra sociedad, es un derecho reconocido constitucionalmente, lo que significa que las personas dentro del trabajo, gozan de derecho primordiales a tener una adecuada vida con una remuneración que le sea fundamental, tanto de la subsistencia de él como el de su familia, por eso el trabajo, se considera como un derecho dentro del buen vivir de las personas, pero la prohibición de despedir a la mujer luego de doce semanas después del parto es un tiempo demasiado corto.

CUARTA PREGUNTA. ¿Cree usted que la inadecuada indemnización por parte del empleador a la trabajadora embarazada por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellas y su familia?

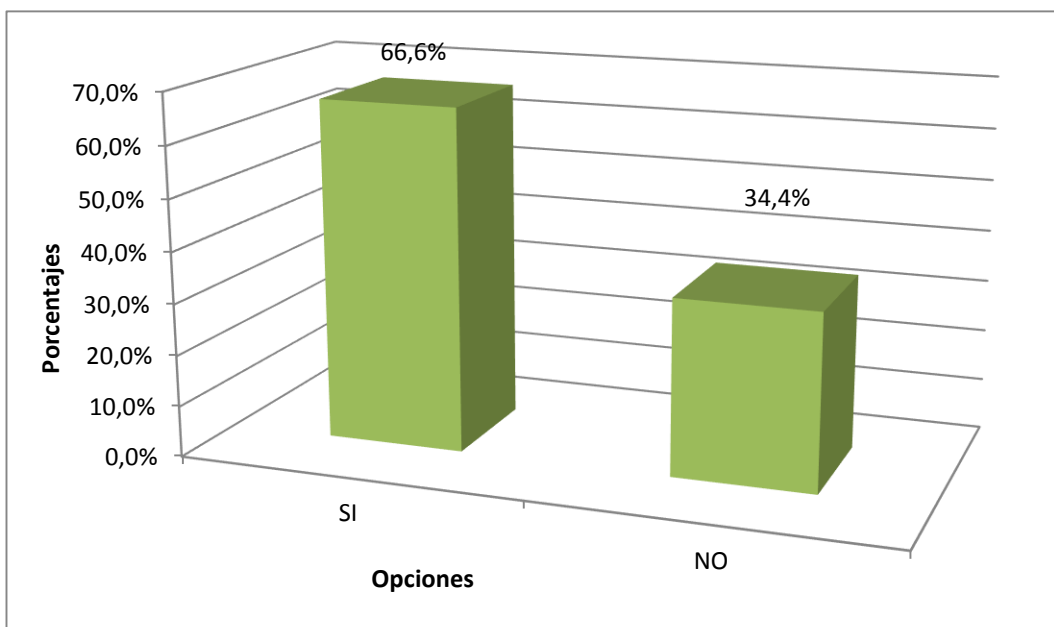
CUADRO 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	20	66.6 %
NO	10	34.4 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 4



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta, veinte personas que corresponde el 66.6% manifestaron que la inadecuada indemnización por parte del empleador a la trabajadora embarazada por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellas y su familia; y diez personas que engloba el 34.4% manifestaron no estar de acuerdo que la inadecuada indemnización por parte del empleador a la trabajadora embarazada por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellas y su familia

ANÁLISIS

Considero que la inadecuada indemnización por parte del empleador a la trabajadora embarazada por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellas y su familia, porque no se trata de mirar no solo la indemnización por despedir a una trabajadora, sino que se debe observar la irrenunciabilidad del derechos, cuestión que no es respetada por parte del empleador, infringiendo la norma leyes y un derecho constitucional, quedando las trabajadoras en estado de desocupación, esto debe ser protegido en forma que los empleadores respetos los derechos de los trabajadores.

QUINTA PREGUNTA. ¿Qué porcentaje debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto hasta tres años de servicio?

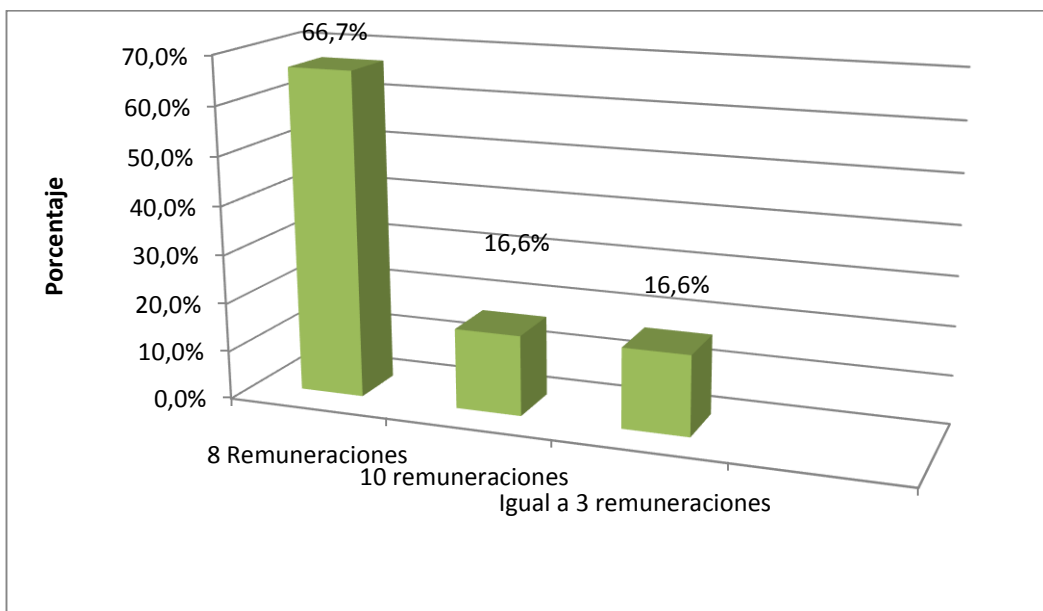
CUADRO 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Un valor a 8 remuneraciones	20	66.7 %
Un valor a 10 remuneraciones	5	16.6 %
Igual a 3 remuneraciones	5	16.6
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 5



INTERPRETACIÓN

Sobre el porcentaje que debe incrementarse cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto hasta tres años de servicio, veinte personas que corresponde el 66,7% opinaron que debe ser con el valor correspondiente a ocho remuneraciones, cinco personas que corresponde el 16,6% señalaron que debe ser con el valor correspondiente a diez remuneraciones, y cinco personas que engloba el 16,6% opinaron que debe ser el valor correspondiente al señalado en el Código de Trabajo de tres remuneraciones.

ANÁLISIS

La indemnización por despido intempestivo hasta tres años de servicio debe de ser mayor a lo establecido en el Código del Trabajo, porque ello beneficia directamente a la trabajadora embarazada y después del parto, y debe sancionarse al empleador porque ello vulnera los derechos de la trabajadora garantizados en la Constitución de la República del Ecuador.

SEXTA PREGUNTA. ¿Qué porcentaje debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto de más de tres años de servicio?

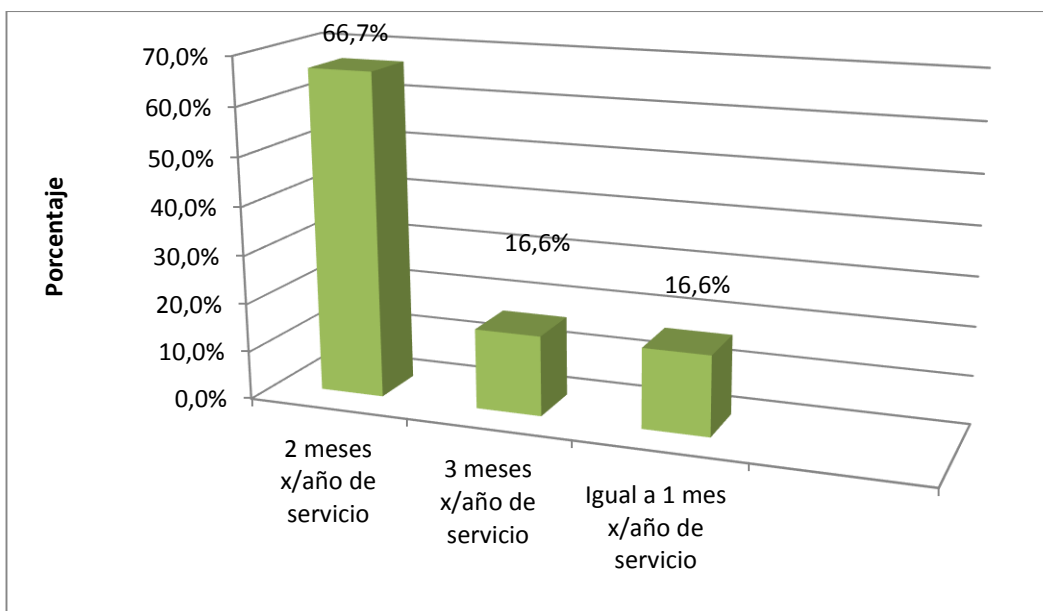
CUADRO 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Un valor a 4 meses por cada año de servicio	20	66.7 %
Un valor a 5 meses por cada año de servicio	5	16.6 %
Igual a 1 mes de remuneración por cada años de servicio	5	16.6
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 6



INTERPRETACIÓN

Sobre el porcentaje que debe incrementarse cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto de más de tres años de servicio, veinte personas que corresponde el 66,7% opinaron que debe ser con el valor a cuatro meses por cada año de servicio, cinco personas que corresponde el 16,6% señalaron que debe ser con el valor correspondiente a cinco meses por cada año de servicio, y cinco personas que engloba el 16,6% opinaron que debe ser el valor correspondiente al señalado en el Código de Trabajo un mes por cada año de servicio.

ANÁLISIS

La indemnización por despido intempestivo de más tres años de servicio debe de ser mayor a lo establecido en el Código del Trabajo, porque ello beneficia directamente a la trabajadora embarazada o que esté después del parto, y debe sancionarse al empleador porque ello vulneran los derechos de la trabajadora garantizados en la Constitución de la República del Ecuador.

SÉPTIMA PREGUNTA. ¿Considera usted que la falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

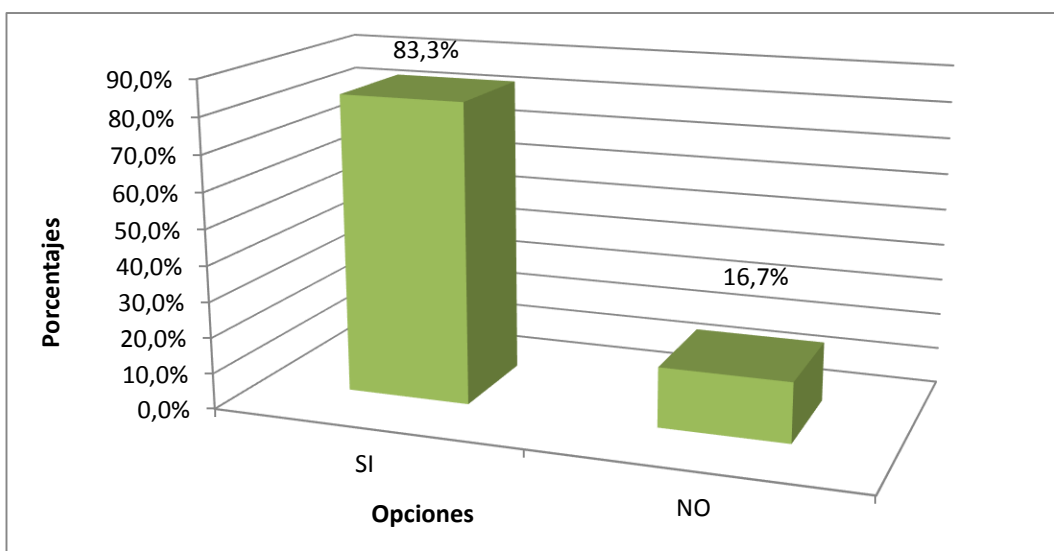
CUADRO 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	25	83.3. %
NO	5	16.7. %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 7



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta veinticinco personas que corresponde el 83.3% señalaron que la falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador; en cambio, cinco personas que significa el 16.7% señalaron no estar de acuerdo que la falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador

ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se determina que la falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador

OCTAVA PREGUNTA. ¿Está usted de acuerdo reformar el Art. 188 del Código del Trabajo respecto establecer porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciera a la trabajadora embarazada y después del parto?

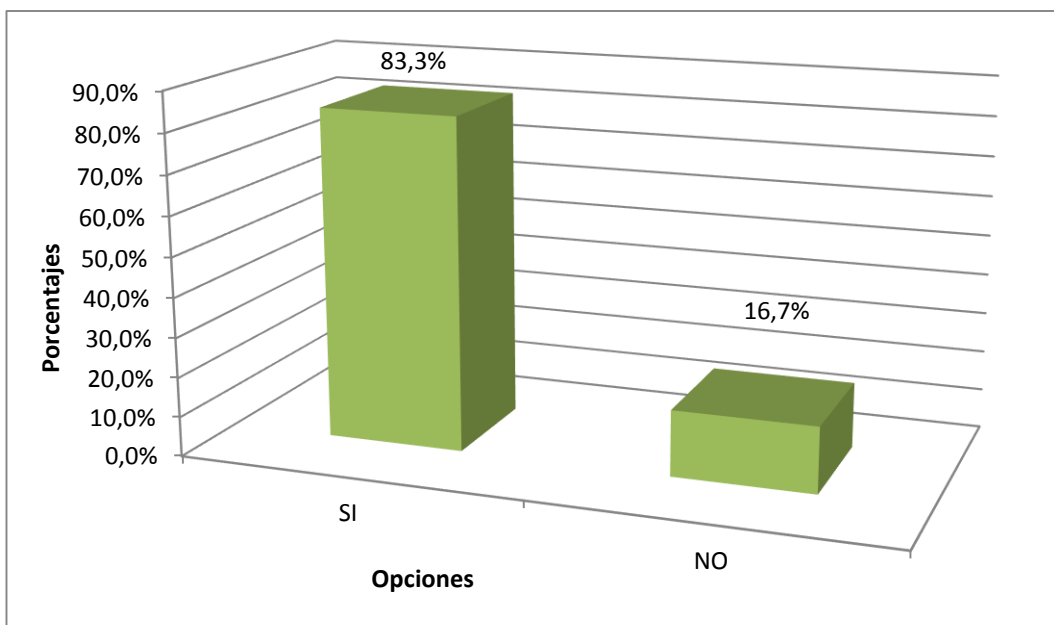
CUADRO 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	25	83.3 %
NO	5	16.6 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional.

AUTORA: Segundo Eduardo Toapanta Pujos

GRÁFICO 8



INTERPRETACIÓN

En cuanto a la última pregunta, veinticinco personas que corresponde el 83.3% señalaron estar de acuerdo reformar el Art. 188 del Código del Trabajo respecto establecer porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciera a la trabajadora embarazada y después del parto; en cambio, cinco personas que significa el 16.7% señalaron no estar de acuerdo reformar el Art. 188 del Código del Trabajo respecto establecer porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciera a la trabajadora embarazada y después del parto.

ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se determina que debe reformarse el Art. 188 del Código del Trabajo respecto establecer porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciera a la trabajadora embarazada y después del parto

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

Objetivo General.

- Realizar un análisis jurídico, crítico y doctrinario a fin de establecer si en la legislación laboral ecuatoriana, se protege adecuadamente a la trabajadora en estado de gestación, que ha sido despedida intempestivamente.

Objetivos Específicos.

- Determinar qué derechos o mecanismos de protección tienen las trabajadoras en estado de gestación.

- Analizar en qué casos existe despido intempestivo por parte de un empleador, a una trabajadora en estado de gestación.

- Incorporar en el Código Laboral, sanciones de hasta tipo penal al empleador que a sabiendas despide a una trabajadora en estado de gestación.

7.2. Contrastación de hipótesis

Determinar que la falta de protección a la trabajadora en estado de gestación, en la legislación ecuatoriana, ocasiona discriminación, disminución de oportunidades de empleo, vulnerando sus garantías y derechos determinados en la Constitución de la República del Ecuador.

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

Qué debe entenderse por Despido Intempestivo.- A decir de Chávez Salazar Mario, en su obra el Despido Intempestivo: “Nuestro Código del Trabajo no conceptúa de manera expresa lo que ha de entenderse por tal. Apenas contiene disposiciones de que de una manera vaga hacen alusión a esta figura jurídica; tal es el caso de los artículos 17 inciso cuarto y 192 del Código Laboral, que en lo principal señalan: “Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran se configurará el despido intempestivo si no lo fueren”,

“Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aún cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría...”³⁷

Ya en el tema de nuestra investigación, disposición semejante la hallamos contenida en el inciso tercero del artículo 154 del Código del Trabajo que dice...”Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este código la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificara con la presentación del certificado médico, otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de este por otro facultativo...”³⁸

Sin embargo, el agregado al artículo 188 del Código del Trabajo mediante decreto legislativo 2000-1, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de agosto del 2000, incorporado ya a este artículo por la actual codificación deja entrever que el despido intempestivo es la terminación unilateral, por parte del empleador, sin justa causa, de un contrato individual de trabajo.

³⁷ Chávez Salazar Mario, El Despido Intempestivo, Segunda Edición, pág. 102

³⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2012, Art. 154

El agregado en su parte pertinente dice “Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo, que conozca del despido, dispondrá que el empleador, comparezca, y de ratificarse este en el hecho en las siguientes 48 horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones”.

El despido intempestivo, es un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que implica la ruptura violenta de un contrato de trabajo y que surge el efecto jurídico de dar por y terminadas las relaciones laborales con un trabajador, sin que medie motivación alguna de su parte.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, “Despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En derecho laboral, se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizado unilateralmente por el patrono o empresario...”³⁹

“En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación del trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo unen con el trabajador a su servicio.”

³⁹ Cabanellas de Torres Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 63

Según opinión vertida por el Dr. Fidel Jaramillo Terán, ex Ministro Fiscal del Estado, el despido intempestivo “Es un acto de ejecución unilateral del empleador para demostrar su voluntad unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo vigente como tal acto, debe probarse su ejecución objetivamente, de modo circunstanciado en tiempo y lugar y con referencia al determinado o los determinados trabajadores afectados por la decisión patronal; el despido intempestivo no puede ser, meramente la convicción íntima que puede adquirir el trabajador de que una medida patronal que afecta a la relación laboral y constituye reformas del contrato por decisión unilateral del empleador, signifique ruptura y terminación del contrato y de la misma relación.

En resumen para que exista la figura jurídica del despido intempestivo, es necesaria la conclusión de una relación laboral por voluntad del empleador y sin que medie aceptación alguna por parte del trabajador.

Derechos de la trabajadora en estado de gestación.- En cuanto a la protección que la Ley de otorga a una trabajadora en estado de gestación podemos anotar lo siguiente: a.- Estabilidad laboral.- El derecho primordial que ampara a la mujer embarazada es garantizar su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las 12 semanas de licencia a que tienen derecho según lo manifiesta el artículo 153 y 154 inciso segundo del Código del Trabajo. Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se

podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Art.154.- ...Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

b.- Licencia por maternidad.- Adicionalmente a la estabilidad laboral, la mujer tiene derecho a una licencia de 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su primogénito, estas doce semanas pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más. Horario de lactancia.- Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia durante de los 12 meses después del parto. Esta disposición está estipulada en el artículo 155(Reformado en la Ley Orgánica para la Defensa de los derechos Laborales 2012) inciso tercero del Código de Trabajo que dice: Art.155.- ...Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la

beneficiaria. Es importante aclarar que los 12 meses de horario especial son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña. Guardería.- El mismo artículo 155 en sus primeros incisos señala la obligación que tienen las empresas con más de cincuenta trabajadores a establecer cerca del lugar de trabajo, una guardería infantil para los hijos de su personal. Este servicio deberá ser suministrado por la empresa de manera gratuita y cubrirá los rubros de alimentación, infraestructura y todo lo que esté relacionado con la correcta prestación de este servicio. Sanciones.- Como lo mencionamos anteriormente la madre goza de estabilidad laboral durante el embarazo y durante las doce semanas de licencia, si el empleador por algún motivo despidiere a la mujer embarazada, tendrá que pagar una multa equivalente a un año de sueldo más los otros rubros que le correspondan. Sin embargo esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que la madre cumpla sus doce semanas de licencia, una vez que se reincorpore a sus labores podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador. Se ha dado casos de despido intempestivo a la mujer embarazada cuando ni el empleador e incluso cuando la madre desconocía de su estado, en este caso no se aplica dicha indemnización ya que el estado de la madre era desconocido por el empleador y sobre todo por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien avala el estado de la madre. Por lo tanto la mujer que esté segura de su estado, deberá inmediatamente acercarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que un facultativo avale su estado mediante un certificado y

pueda comunicar a su empleador de este particular para de esta manera poder gozar de todos los derechos que le asisten.

Jurisprudencia.- Resolución 104-97 Segunda Sala, Registro Oficial, 292 de fecha 7-IV-98: CUARTO.- “Del proceso consta suficiente documentación que prueba que la accionante laboró hasta el 06 de julio de 1995, en que en forma unilateral el empleador dio por terminadas las relaciones laborales, y no llega este a desvirtuar el despido intempestivo, el mismo que se produjo según se colige de los documentos procesales, precisamente porque el accionado consideró que la trabajadora se hallaba en estado de gravidez, y a su criterio este factor incidiría luego del alumbramiento en las relaciones laborales. La disposición del Art. 155 (154 inciso 3) invocado por el demandado, respecto de la obligación de la trabajadora de justificar su embarazo con un certificado médico otorgado por un profesional del IESS, se complementa con la última parte de dicho inciso que determina que a falta de este se podrá justificar con la certificación de otro facultativo; y si bien es cierto que la actora reconoce en su confesión judicial que no presentó el certificado, del desenvolvimiento procesal se infiere claramente que el empleador tuvo conocimiento del estado del embarazo, consecuentemente, la disposición del Art. 155 (154) debe ser entendida en el sentido social de protección a la mujer trabajadora que durante su periodo de gestación merece una garantía especial de amparo y que la obligación de justificar su estado ha de entenderse, únicamente en el caso de que hubiera

duda, mas no en el presente trámite en el que precisamente por el estado del embarazo el empleador decide prescindir de sus servicios”.⁴⁰

Las normas que fundamentan la propuesta de reforma son:

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*

El Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador señala que *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*

El Art. 153 del Código del Trabajo manifiesta: *“Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.*

⁴⁰ BARZALLO SEADE María Augusta, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Practica Laboral, pág. 273

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.”

EL Art. 154 del Código del Trabajo expresa: “Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización

equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”⁴¹

El Art. 188 del Código del Trabajo, del despido intempestivo señala: “*El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:*

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente

⁴¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 154

tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”

8. CONCLUSIONES

PRIMERA. El Código del Trabajo establece que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

SEGUNDA. No existen mayores indemnizaciones en el Código del Trabajo en caso que el empleador no cumpla con la prohibición de despedir del trabajo a una mujer embarazada.

TERCERA. La prohibición de despedir a la mujer luego de doce semanas después del parto en un tiempo demasiado corto.

CUARTA. La inadecuada indemnización por parte del empleador a la trabajadora embarazada por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellas y su familia.

QUINTA. El porcentaje que debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto hasta tres años de servicio, debe ser ocho remuneraciones.

SEXTA PREGUNTA. EL porcentaje que debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto de más de tres años de servicio, debe ser un valor a 4 meses por cada año de servicio.

SÉPTIMA. La falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador.

OCTAVA. Debe reformarse el Art. 188 del Código del Trabajo respecto establecer porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciera a la trabajadora embarazada y después del parto.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA. El Código del Trabajo establece que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

SEGUNDA. No existen mayores indemnizaciones en el Código del Trabajo en caso que el empleador no cumpla con la prohibición de despedir del trabajo a una mujer embarazada.

TERCERA. La prohibición de despedir a la mujer luego de doce semanas después del parto en un tiempo demasiado corto.

CUARTA. La inadecuada indemnización por parte del empleador a la trabajadora embarazada por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellas y su familia.

QUINTA. El porcentaje que debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto hasta tres años de servicio, debe ser ocho remuneraciones.

SEXTA PREGUNTA. EL porcentaje que debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto de más de tres años de servicio, debe ser un valor a 4 meses por cada año de servicio.

SÉPTIMA. La falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador.

OCTAVA. Debe reformarse el Art. 188 del Código del Trabajo respecto establecer porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciera a la trabajadora embarazada y después del parto.

9.1. Propuesta de reforma

ASAMBLEA NACIONAL

Considerando

Que el Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica

Que el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que el Art. 326 numeral 1 y 2 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Que el Art. 328 inciso primero de la Constitución de la República del Ecuador expresa que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia.

Que el Art. 188 del Código de Trabajo expresa que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Que la falta de protección a la trabajadora en estado de gestación, en la legislación ecuatoriana, ocasiona discriminación, disminución de oportunidades de empleo, vulnerando sus garantías y derechos determinados en la Constitución de la República del Ecuador.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Refórmese el Art. 153 inciso primero del Código del Trabajo por el siguiente:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de dieciséis semanas que fija el artículo anterior.

Art. 2.- A continuación del Art. 188 inciso segundo del Código del Trabajo agréguese lo siguiente:

Si fuere despedida a la trabajadora a lo señalado en el Art. 153, será indemnizada hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a ocho meses de remuneración; y,

Art. 3.- A continuación del Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo agréguese lo siguiente:

Si fuere despedida a la trabajadora a lo señalado en el Art. 153, de más de tres años, con el valor equivalente a cuatro meses de remuneración por cada año de servicio, en este caso no se tomará en cuenta en caso que ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

ARTÍCULO FINAL: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los días del mes de del 2014

f. LA PRESIDENTA

f. LA SECRETARIA

10. BIBLIOGRAFÍA

- BARZALLO SEADE María Augusta, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Practica Laboral, pág. 273
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p.132
- CHÁVEZ SALAZAR Mario, El Despido Intempestivo, Segunda Edición, pág. 102
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 3, 6, 30, 33.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2012, Art. 153, 154, 187, 188
- CÓRDOVA; Francisco: La Carta de Derechos y la Jurisprudencia de la Corte Interamericana, Temis, Bogotá, 1995, pág. 200
- CREUS, Carlos. Derecho Penal. Tomo I. Editorial Astrea. Buenos Aires – Argentina. 1983. p. 6.

- CUEVA CARRIÓN, Luis: Acción Constitucional Ordinaria de Protección, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2010, p. 59

- DE SANTO, Víctor: “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina, 199, p. 415

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 489, 758

- FERRAJOLI, Luigi: Derechos y Garantías, La Ley del más débil, Madrid, Trota, 2001, p. 76

- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 204, 554

- MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102, 275

- NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

- SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo: Derecho Laboral, Universidad Nacional de Loja, 2003, p. 36

- SÁNCHEZ, Manuel. Diccionario Básico de Derecho. Editorial Casa de la Cultura del Ecuador. Ambato. 1989. p. 78.

- TRIBUNA DEMOCRÁTICA, Ediciones Legales, Año III Número 34, octubre 2011, Corporación MYL, Quito – Ecuador, p. 9, 12

- VASQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, primera edición, Quito – Ecuador, 2004, p. 56

- ZAMBRANO, Alfonso: Estado Constitucional, neoconstitucionalismo. Edilexa S.A., primera edición, Guayaquil – Ecuador, 2001, p. 126, 130

- WIKIPEDIA: puede consultarse en <http://es.wikipedia.org/wiki/Embarazo>

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Señor Abogado, Sírvase contestar la siguientes preguntas que a continuación detallo relacionado con el tema “PROTECCIÓN A LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA”, su colaboración me será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación.

1. ¿Conoce usted que el Código del Trabajo establece que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior?

Si () No ()
¿Por qué?

2. ¿Cree usted que existen mayores indemnizaciones en el Código del Trabajo en caso que el empleador no cumpla con la prohibición de despedir del trabajo a una mujer embarazada?

Si () No ()
¿Por qué?

3. ¿Considera usted que la prohibición de despedir a la mujer luego de doce semanas después del parto en un tiempo demasiado corto?

Si () No ()
¿Por qué?

4. ¿Cree usted que la inadecuada indemnización por parte del empleador a la trabajadora embarazada por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellas y su familia?

Si () No ()
¿Por qué?

5. ¿Qué porcentaje debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto hasta tres años de servicio?

- Un valor a ocho remuneraciones ()
- Un valor a diez remuneraciones ()
- Igual a tres remuneraciones ()
¿Por qué?

6. ¿Qué porcentaje debe incrementarse, cuando el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto de más de tres años de servicio?

- Cuatro meses por cada año de servicio ()
- Cinco meses por cada año de servicio ()
- Igual a un mes de remuneración ()
¿Por qué?

7. ¿Considera usted que la falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente a la trabajadora embarazada y después del parto genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

Si () No ()
¿Por qué?
.....

8. ¿Está usted de acuerdo reformar el Art. 188 del Código del Trabajo respecto establecer porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciera a la trabajadora embarazada y después del parto?

Si () No ()
¿Por qué?
.....

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract.

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Mujer

4.1.3. Trabajadora

4.1.4. Embarazo

4.1.5. Despido intempestivo

4.1.6. Principio de protección

4.1.7. Discriminación

4.1.7. Género

4.1.8. Vulnerar

4.1.9. Derechos

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Derechos o mecanismos de protección tienen las trabajadoras en estado de gestación

4.2.2. Despido intempestivo por parte de un empleador, a una trabajadora en estado de gestación

4.2.3. Vulneración y derechos por despido intempestivo de la trabajadora en estado de gestación

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Código del Trabajo

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos

5.2. Procedimientos y Técnicas

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

6.2. Resultados de las entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.2. Contrastación de hipótesis

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

ÍNDICE