

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i3.1097>

Acceso a la justicia en casos de despido ineficaz a mujeres embarazadas

Access to justice in cases of ineffective dismissal of pregnant women

Fabián Silva-Montoya
up.faviansilva@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-0810-4106>

Manuel Ricardo-Velázquez
up.manuelricardo@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-5357-8197>

Kevin Alexander Tapia-Carrillo
at1501115511@gmail.com
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador

Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza
yessebeth_10@hotmail.com
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador

Recibido: 31 de octubre de 2020
Revisado: 10 de octubre de 2020
Aprobado: 05 de diciembre de 2020
Publicado: 10 de diciembre de 2020

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo analizar el acceso a la justicia en casos de despido ineficaz a mujeres embarazadas en el Ecuador. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoyó en el análisis documental – bibliográfico, para la fase empírica, se empleó la recopilación de datos a través de la técnica de la encuesta en una muestra poblacional de 10 mujeres en estado de gestación, erradicadas en la ciudad del Puyo - Ecuador, entre 20 y 40 años de edad. Se evidencia la falta de cultura jurídica del empleado y el abuso por parte de los empleadores, aprovechándose del poco o nulo conocimiento del empleado referente a sus derechos. En el Ecuador es evidente que se vulnera los derechos del trabajador al no contar con un contrato legal, llegando así a no gozar de los derechos de ley, quedando en indefensión.

Descriptores: Mujer y desarrollo; participación de la mujer; derecho al trabajo. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the investigation was to analyze access to justice in cases of ineffective dismissal of pregnant women in Ecuador. It was developed from a quantitative approach with a descriptive methodology with a non-experimental design, which was supported by the documentary-bibliographic analysis, for the empirical phase, the data collection was used through the survey technique in a population sample of 10 women in a state of pregnancy, eradicated in the city of Puyo - Ecuador, between 20 and 40 years of age. The lack of legal culture of the employee and the abuse by the employers are evident, taking advantage of the little or no knowledge of the employee regarding her rights. In Ecuador, it is evident that the rights of the worker are violated by not having a legal contract, thus not enjoying the rights of the law, leaving them defenseless.

Descriptors: Women and development; womens participation; right to employment. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

INTRODUCCIÓN

El despido ineficaz de la mujer embarazada en el Ecuador es una figura que toma rango de Ley en el 2015 a través de la reforma del código del trabajo en la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, tipificada en el Tercer Suplemento-Registro Oficial N° 48 - lunes 10 de abril de 2015, donde se destaca en el Artículo 195.1, donde se declara ineficaz, el despido por cuanto es amparado por el principio de inmovilidad.

El empleador que incurra en despido de una mujer embarazada, será sancionado civilmente de acuerdo a lo establecido por el Código Orgánico Integral Penal, es así que la figura jurídica legal en el Ecuador, tramita lo relacionado a la penalización por despido ineficaz en un sector vulnerable de la sociedad, en este sentido, (Pérez-Tirado, et al., 2019), indican que a pesar que la legislación prevé la indemnización por despido injustificado o ineficaz, el aporte realizado a la persona despedida, es insuficiente, no alcanza para cubrir las necesidades básicas del hogar, por lo que se requiere la modificación de la ley en favor de articular un porcentaje acorde al buen vivir. Así mismo, (Sarango-Alcívar & Vivanco-Vargas, 2018), confirman que es necesario promover transformaciones en la legislación ecuatoriana en favor de proteger el buen vivir de las personas a causas de despidos intempestivos, siendo propicio aclarar en la posible ampliación o reforma, la figura de la mujer embarazada en funciones laborales, esto con la finalidad de contar con la suficiente protección, no solo jurídica, sino, monetaria para cumplir en dignidad con los compromisos sociales propios del hogar y del nacimiento del infante.

Por otro lado, (Rosales-Quichimbo, et al., 2019), indican la existencia de incumplimiento de contratos por parte del patrono, coincidiendo además que el actual código del trabajo, impide cubrir las necesidades básicas del hogar cuando es despedido intempestivamente el trabajador; lo cual se requiere profundizar el estudio en el caso de las mujeres embarazadas en función de recopilar experiencias para ser analizadas en razón de

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

escrutar las debilidades existentes en el campo jurídico para su protección integral durante su relación laboral en estado de gestación.

La investigación tuvo por objetivo analizar el acceso a la justicia en casos de despido ineficaz a mujeres embarazadas en el Ecuador.

MÉTODO

La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoyó en el análisis documental – bibliográfico con la finalidad de escrutar documentos, leyes, investigaciones, relacionadas al tema, lo cual permitió estructurar mediante el método analítico – sintético, la composición teórica de la argumentación jurídica en relación al tema de estudio.

Mientras que, para la fase empírica, se empleó la recopilación de datos a través de la técnica de la encuesta y un cuestionario dicotómico de seis preguntas, el cual fue válido por juicio de expertos y cálculo de coeficiente de Kuder de Richardson – 20, obteniéndose un resultado de 0,89 considerado confiable para su aplicación en una muestra poblacional de 10 mujeres en estado de gestación, erradicadas en la ciudad del Puyo - Ecuador, entre 20 y 40 años de edad. Los datos recopilados fueron analizados a través de la estadística descriptiva y análisis de contenido, lo cual permitió construir un apartado de resultados.

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
 Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

RESULTADOS

Se presenta una sección de resultados documentales:

Tabla 1.
 Análisis documental sobre el despido ineficaz.

Autor	Cita	Interpretación
Orellana-Ramírez (2017)	El despido ineficaz es aquel que a pesar de buscar la extinción de la relación laboral entre ciertos trabajadores y el empleador, no surte los efectos queridos por este último, es decir, no se llega a cumplir con el despido. Esto siempre que estos trabajadores sean mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y dirigentes sindicales	Se considera ineficaz por cuanto no surte el efecto esperado por el empleador, siendo obligado por la ley, a retomar al puesto de trabajo a la mujer embarazada, amparada además por los beneficios estipulados en la ley
Constitución del Ecuador (2008)	Artículo 33 Artículo 43	El artículo 33, expresa el trabajo como un derecho en equidad para las personas, esto implica que no debe existir

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
 Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

		discriminación de ningún tipo. El artículo 43, complementa lo expuesto en el artículo 33, brindando especificidades para el caso de la mujer embarazada con la finalidad de ser beneficiada y amparada por la ley durante el período de gestación, lo cual brinda un carácter constitucional a su protección laboral.
Código de Trabajo	art. 153, el cual menciona 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 de su puesto de trabajo	Ley que tutela a la mujer embarazada a permanecer en su trabajo, sin menoscabo a su seguridad y estabilidad social
Declaración Universal de Derechos Humanos	Artículo 23: 1. Toda persona tiene	Es un derecho universal y fundamental el contar con

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
 Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

	<p>derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p> <p>2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p> <p>3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.</p> <p>4. Toda persona tiene derecho a fundar</p>	<p>un empleo en donde se respeten las condiciones de la persona en toda su integralidad, obligando al patrono a ser respetuoso de las personas en especial de la mujer embarazada</p>
--	--	---

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
 Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

	sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.	
Masabanda-Analuiza, et al., (2019)	Igualdad de derecho de la mujer al trabajo reenumerado	La investigación determinó que no existía igualdad en la remuneración laboral entre el hombre y la mujer, siendo que las féminas ganaban menos a pesar de cumplir con las exigencias del patrono al mismo nivel que los hombres, denotándose discriminación de género.
Sánchez, et al., (2019)	los hombres ganan mucho más que las mujeres, a pesar de que ambos realizan los mismos trabajos, cumplen con las mismas obligaciones	Advierte en su investigación, la discriminación sufrida por las mujeres al ganar menor dinero en el trabajo, esto incluye una afección que debe ser revisada por la ley, por cuanto no se justifica el detrimento simplemente por ser mujer

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
 Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

Resultados cuantitativos

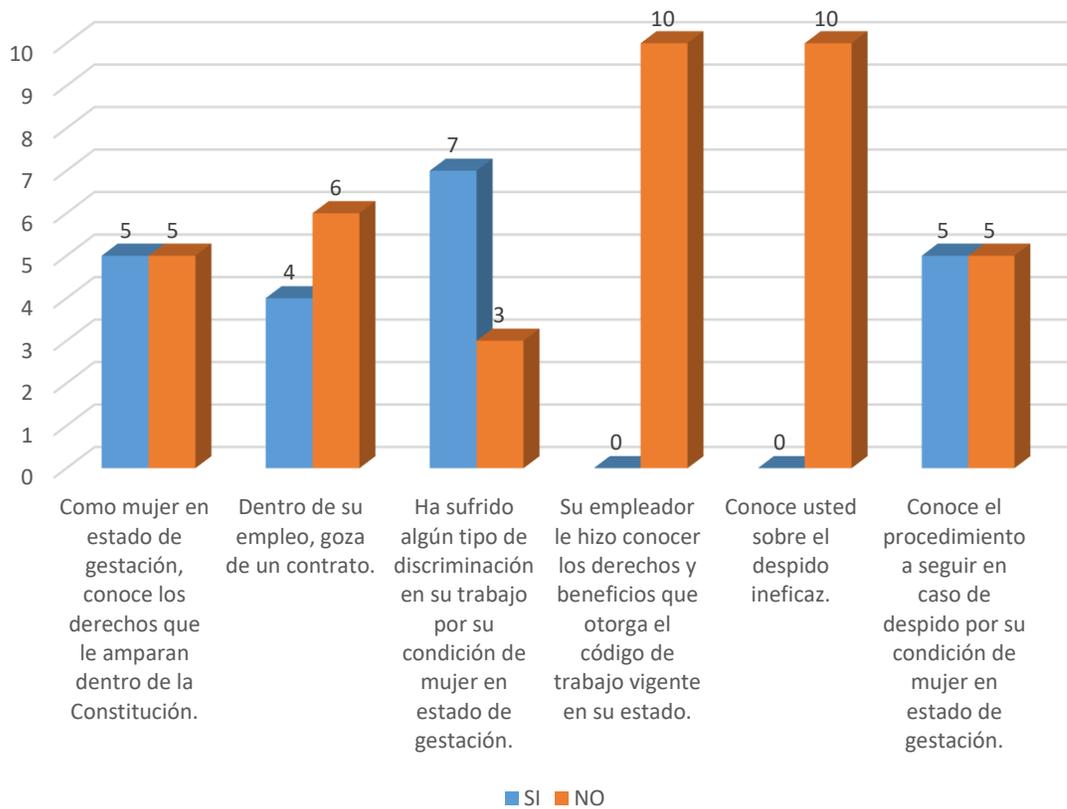


Figura 1. Resultados al aplicar la encuesta.

Se evidencia la falta de cultura jurídica del empleado y el abuso por parte de los empleadores, aprovechándose del poco o nulo conocimiento del empleado referente a sus derechos, mostrando además que por la necesidad de un empleo las personas se acogen a contratos verbales abusivos que van en contra de la normativa constitucional, a esto se suma los maltratos y discriminación hacia las embarazadas ya que por su condición el rendimiento en el trabajo no es el mismo, además de necesitar cuidados

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

especiales y necesidades diferentes.

Ante la evidente falta de conocimiento en materia de derechos y la constante violación de las garantías laborales es necesario crear conciencia y socializar los derechos que tienen los empleados.

Hay un sector en particular que por su estado de vulnerabilidad resulta ser uno de los más afectados, las mujeres embarazadas, que por su condición tiene una notable reducción en el rendimiento laboral, por tanto, son blanco fácil del despido ineficaz, aun cuando el estado garantiza el empleo de las mismas; no todas las mujeres en este estado se benefician de la normativa planteada, además que la mayoría de empleadores abusan de la necesidad de las gestantes obligándolas a trabajar bajo las mismas condiciones que un trabajador normal.

Aunque su situación no es una enfermedad requiere de cuidados especiales, jornadas reducidas o intermitentes y merecen un entorno social saludable libre de estrés y preocupaciones lo que reduce su desempeño laboral. El despido ineficaz ha sido planteado como una garantía y lo cual se ha podido determinar que sigue existiendo espacios vacíos, pero no imposible de asociarse con este término jurídico, lo cual se ha identificado que la mayoría de trabajadora en estado de gestación no fueron asesoradas ni mucho menos leído sus derechos.

DISCUSIÓN

Los resultados concuerdan con las investigaciones de (Rosales-Quichimbo, et al., 2019), sobre el incumplimiento de contratos por parte de los patronos a pesar de la protección legal que tiene la mujer embarazada, lo cual, evidencia el desconocimiento hacia la ley, esto conlleva a deducir en la necesidad de reestructurar las sanciones penales en contra de quienes realicen este tipo de acto discriminatorio, tal como proponen (Sarango-Alcívar & Vivanco-Vargas, 2018), al advertir sobre la necesidad de reformar la legislación ecuatoriana, siendo considerable adecuar el valor devengado al sufrir despido ineficaz,

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

por cuanto en la actualidad se encuentra distorsionado de la realidad para promover el buen vivir (Pérez-Tirado, et al., 2019).

CONCLUSIONES

En el Ecuador, aun cuando existe legislación laboral que atiende la figura de despido ineficaz, en lo referente a la mujer en su etapa de embarazo, no se garantiza a partir de todas las necesidades y de acuerdo al contexto.

El desconocimiento de los derechos de las trabajadoras mujeres, en específico periodo de embarazo frente a un despido ineficaz se deben a la falta de comprensión a la vigente normativa constitucional de la ley laboral del Ecuador.

La mayoría de las mujeres en estado de gestación, sufren o han sufrido algún tipo de discriminación y maltrato por parte de su empleador llegando incluso a perder el empleo por su condición, vulnerando además los derechos del no nacido.

En el Ecuador es evidente que se vulnera los derechos del trabajador al no contar con un contrato legal, llegando así a no gozar de los derechos de ley, quedando en indefensión.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes; por motivar el desarrollo de la Investigación.

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <https://n9.cl/sia>
- Código Orgánico Integral Penal. Suplemento -- Registro Oficial N° 180 -- Lunes 10 de febrero de 2014. Recuperado de <https://n9.cl/g6sc>
- Ley orgánica para la justicia laboral. Tercer Suplemento-Registro Oficial N° 48 - lunes 10 de abril de 2015. Recuperado de <https://n9.cl/nsny9>
- Masabanda-Analuiza, G., Aman-Llerena, A., Montero-Solano, J., & Analuiza, E. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad [The evolution of women's labor law. Protection and promotion of equality]. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 64-96. <http://dx.doi.org/10.35381/racj.v4i7.355>
- Orellana-Ramírez, M. (2017). El despido ineficaz como mecanismo de protección a mujeres embarazadas y mujeres por su condición de gestación o maternidad. [The ineffective dismissal as a protection mechanism for pregnant women and women due to their pregnancy or maternity condition]. Universidad del Azuay. Recuperado de <https://n9.cl/lcqz5>
- Organización de las Naciones Unidas (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos [The Universal Declaration of Human Rights]. Recuperado de <https://n9.cl/x66>
- Pérez-Tirado, D, Alarcón-Velásquez, L, & Durán-Ocampo, A. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. [The intempestive dismissal in the city of Machala. Application of the work code]. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52.
- Rosales-Quichimbo, C, García-Muñoz, S, & Durán-Ocampo, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. [Some considerations on the application of labor law. Machala, Ecuador]. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117.

Fabián Silva-Montoya; Manuel Ricardo-Velázquez; Kevin Alexander Tapia-Carrillo;
Yessenia Elizabeth Hervas-Toctaquiza

Sánchez, J., Sánchez Espinosa, J., Sánchez Espinosa, J., & Sánchez Espinosa, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. [Equality of women and the right to work in Ecuador]. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 39-63. <http://dx.doi.org/10.35381/racj.v4i7.354>

Sarango-Alcívar, J., & Vivanco-Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. [The untimely dismissal against Ecuadorian Constitutional Rights. Need for reformulation]. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186.