



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

**“VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA
DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA
SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA
EMPRESA SICOBRA S.A”**

AUTORES: CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

TUTORA: AB. VICENTE PAUL BORBOR MITE MSC

GUAYAQUIL, OCTUBRE 2017



Universidad de Guayaquil

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A		
AUTORES:	PARRALES ALVARADO CECILIA STEFANIA ARMIJOS NIVELA ANIBAL SAMUEL		
TUTOR:	AB. VIENTE PAUL BORBOR MITE Msc		
REVISOR:	AB EDGAR LARCO CAMACHO Ph.D		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
FACULTAD:	FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS		
ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	OCTUBRE/2017	No. DE PÁGINAS:	59
ÁREAS TEMÁTICAS:	CONSTITUCIONAL		
PALABRAS CLAVES:	VULNERACIÓN, DERECHOS, TRABAJO		
KEYWORDS:	VULNERATION, RIGHTS, WORK		
RESUMEN:	<p>El derecho laboral en nuestro país ha venido desarrollándose, en el marco constitucional de una manera muy acorde a la circunstancias de los derechos dentro de un Estado garantista de derechos, el cual ha permitido que se codifique en función de lo que manda la Constitución respetando esos derechos y otros conexos, que van de la mano como es en el caso de los trabajadores y de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia, ya que las trabajadoras que se encuentran en este proceso de concepción al ser despedida se produce una doble vulneración ya que es despedida intempestivamente y por el estado en el que se encuentra se le hará muy difícil buscar un nuevo trabajo, por ende fue necesario plasmar una normativa conexa y especial para este tipo de trabajadores y sobre la acción extraordinaria de protección realizada en un caso laboral.</p>		
ABSTRACT:	<p>The labor law in our country has been developing, within the constitutional framework in a manner very in accordance with the circumstances of the rights within a State guaranteeing rights, which has allowed it to be codified according to what the Constitution mandates respecting those rights and other related issues, which go hand in hand as it is in the case of workers and women in gestation or breastfeeding, since the workers who are in this process of conception when dismissed produces a double violation as it is dismissed in time and because of the state in which it finds it will be very difficult to find a new job, therefore it was necessary to establish a related and special regulations for this type of workers and on the extraordinary action of protection made in a work case.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: 0982784241 0994918522	E-mail: parralosalvaradocecilia@gmail.com samuel.armijos.8311@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre:		
	Teléfono:		
	E-mail:		



Universidad de Guayaquil

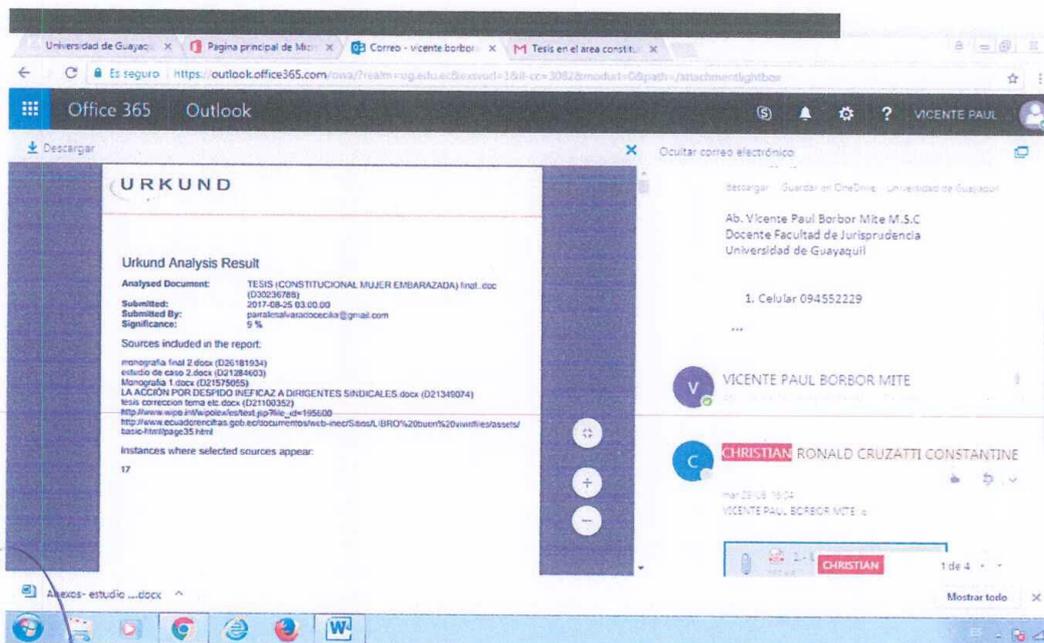
ANEXO 6

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

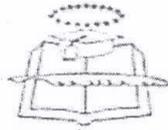
CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado **AB. VICENTE PAUL BORBOR MITE MSC.**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **PARRALES ALVARADO CECILIA STEFANIA C.C:0928099951** y **ARMIJOS NIVELA ANIBAL SAMUEL C.C: 0920562311**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

Se informa que el trabajo de titulación: "Vulneración del Derecho del trabajo frente a la dignidad de la mujer embarazada en el caso de la señora Jessica Virginia Barros Saldaña y la empresa SICOBRA S.A", ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio (URKUND) quedando el 9% de coincidencia.



AB. VICENTE PAUL BORBOR MITE MSC.,
DOCENTE TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACION
C.I. 0910151661



Universidad de Guayaquil

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN**

Guayaquil, 30 de Agosto de 2017

Dra. Zoila Alvarado Moncada
DIRECTORA DE LA CARRERA DE DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación “**VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A**” de los estudiantes **Parrales Alvarado Cecilia Stefania** y **Armijos Nivelá Anibal Samuel**, indicando han cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que los estudiantes **Parrales Alvarado Cecilia Stefania** y **Armijos Nivelá Anibal Samuel** están aptos para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

Ab. VICENTE PAUL BORBOR MITE MSC.
DOCENTE TUTOR DE TRABAJO DE TITULACION
C.I. 0910151661



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 11

Guayaquil, 22 de Septiembre de 2017

CERTIFICACIÓN DEL REVISOR METODOLÓGICO

Habiendo sido nombrado **EDGAR VICENTE LARCO CAMACHO**, revisor metodológico del trabajo de titulación "**VULNERACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A.**", certifico que el presente trabajo de titulación, elaborado por **CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO**, con C.I. No. **0928099951** y **ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA**, con C.I. No. **0920562311**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, en la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.

Edgar Larco Camacho Ph.D
C.I. 1708264161
REVISOR METODOLÓGICO



Universidad de Guayaquil

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN**

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL
USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

Nosotros, PARRALES ALVARADO CECILIA STEFANIA con C.I. No. 0928099951 y ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA con C.I. No. 0920562311, certificamos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es "VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A" son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizamos el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

PARRALES ALVARADO CECILIA STEFANIA
C.I. No. 0928099951

ARMIJOS NIVELA ANIBAL SAMUEL
C.I. No. 0920562311

*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.

DECLARATORIA DE AUTORIA

Guayaquil, 14 de Agosto del 2017.

CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO con cédula de ciudadanía N° 0928099951 Y **ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA** con cédula de ciudadanía N° 0920562311, autores de esta investigación, libre y voluntariamente DECLARAMOS, que el trabajo de titulación: *"VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A"*, es de nuestra plena autoría, original y no constituye plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica, de ser comprobado lo contrario nos sometemos a las disposiciones legales pertinentes.

Es todo cuanto podemos decir en honor a la verdad.

Atentamente,



.....
CECILIA PARRALES ALVARADO

C.C. 0928099951



.....
ANIBAL ARMIJOS NIVELA

0920562311

DEDICATORIA

Hemos trabajado en pareja, somos cónyuges y dado el caso este trabajo está dedicado a nuestro esfuerzo, labor y perseverancia ya que como humanos hemos dado lo mejor de cada uno.

A nuestros hijos Mattias y Elena que son el motor y fuente de motivación, por quienes luchamos y lo máspreciado que tenemos en nuestras vidas.

A nuestros padres que son vivo ejemplo de superación, en especial con gran respeto y amor al Señor Juan Parrales quien ha sido un padre ejemplar e incondicional para los dos, dueño de un espíritu y corazón desinteresado, siempre pendiente y presto a colaborar sin escatimar esfuerzos, de corazón este trabajo es especialmente dedicado para ti Papá.

AGRADECIMIENTO

Nuestros infinitos agradecimientos al Ser Supremo, de donde nacen nuestras fuerzas, fe y la fuente de motivación e ímpetu, Dios Todopoderoso.

Este trabajo es fiel testigo de todo el aprendizaje que a lo largo de nuestra vidas hemos obtenido, hacemos un agradecimiento sincero desde la primaria hasta ahora a todo nuestros docentes que con paciencia y entrega nos han formado, a las autoridades de esta Universidad y especialmente a nuestro Tutor el Dr. Vicente Borbor Mite quien con paciencia ha trabajado con nosotros como guía para concluir con este trabajo investigativo y así encontrarnos listos para un futuro pleno, competitivo y prometedor.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	
XIV	
INTRODUCCION.....	1
Línea de investigación/ sublínea de investigación	3
CAPÍTULO I	4
1.1 Planteamiento, formulación y sistematización del problema	4
1.2 Objetivos de investigación	5
1.2.1 Objetivos generales.-	5
1.2.2 Objetivos específicos.-	6
1.3 Justificación e importancia del tema	6
1.4 Delimitación del tema	7
1.5 Hipótesis y premisas de investigación	8
Línea de investigación/ sublínea de investigación	9
CAPÍTULO II	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
Derechos Constitucionales de los Trabajadores	11
2.2 Marco teórico	13
Principios Generales de la Legislación Laboral.-	13
Principio de Intangibilidad de los derechos del trabajador. -	14
Principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. -	14
Principio de Indubio pro operario.-	15
Principio de Protección del Estado	16
Principio de Libertad de trabajo. -	16
Ley de Justicia Laboral. -	17
Protección a la mujer en estado de gestación	20
Despido Intempestivo	23
Indemnizaciones por Despido Intempestivo.	24

El Despido Ineficaz en Ecuador y derecho comparado	26
Estado de Maternidad.....	27
La licencia de maternidad.....	28
El estado de lactancia.....	29
Violación de los derechos del trabajador establecidos en la Constitución de la República del Ecuador por despido intempestivo	29
2.3 Marco legal	31
Despido ineficaz	31
CAPÍTULO III	35
3.1 Metodología de la investigación	35
3.1.1 Marco Metodológico	35
3.1.2 Métodos Teóricos	36
3.1.3 Métodos Empíricos.	36
3.2 Cuadro de tabulaciones general de los Gráficos de resultados en base a la Encuesta realizada a 10 abogados en libre ejercicio en el centro de Guayaquil	38
3.3 Fórmula para cálculo de la encuesta realizada a 10 abogados en libre ejercicio en el centro de Guayaquil.....	40
3.4 Resultados en base a la encuesta realizada a 10 abogados en libre ejercicio en el centro de Guayaquil.....	41
CAPÍTULO IV	49
4.1 Propuesta de la investigación.....	49
4.2 Conclusiones.....	52
4.3 Recomendaciones	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
FUENTES NORMATIVAS	56

INDICE DE TABLAS

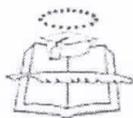
Tabla 1 Preguntas y respuestas	38
Tabla 2 Titulo: Vulneración de derechos	41
Tabla 3 Titulo: Prevención de acoso laboral	43
Tabla 4 Titulo: Educación a la ciudadanía	44
Tabla 5 Titulo: Sanciones a empleadores	46
Tabla 6 Titulo: Comisión especializada.....	47

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	39
Figura 2	42
Figura 3	43
Figura 4.....	44
Figura 5	46
Figura 6	47

INDICE DE ANEXOS

INFORME DE AVANCE DE LA GESTION TUTORIAL.....	Anexo 1
URKUND ANALYSIS RESULT.....	Anexo



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

“VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A”

Autores: Cecilia Stefania Parrales Alvarado
Anibal Samuel Armijos Nivelá

Tutor: Ab. Vicente Paul Borbor Mite. Msc.

Resumen

El derecho laboral en nuestro país ha venido desarrollándose, en el marco constitucional de una manera muy acorde a la circunstancias de los derechos dentro de un Estado garantista de derechos, el cual ha permitido que se codifique en función de lo que manda la Constitución respetando esos derechos y otros conexos, que van de la mano como es en el caso de los trabajadores y de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia, ya que las trabajadoras que se encuentran en este proceso de concepción al ser despedida se produce una doble vulneración ya que es despedida intempestivamente y por el estado en el que se encuentra se le hará muy difícil buscar un nuevo trabajo, por ende fue necesario plasmar una normativa conexas y especial para este tipo de trabajadores y sobre la acción extraordinaria de protección realizada en un caso laboral.

Palabras claves: VULNERACIÓN, DERECHOS, TRABAJO



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

**"VULNERATION OF THE RIGHT OF WORK IN THE DIGNITY OF PREGNANT WOMEN
IN THE CASE OF MRS. JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA AND THE
COMPANY SICOBRA S.A"**

Authors: Cecilia Stefania Parrales Alvarado
Anibal Samuel Armijos Nivelá

Advisor: Ab. Vicente Paul Borbor Mite. Msc.

Summary

The labor law in our country has been developing, within the constitutional framework in a manner very in accordance with the circumstances of the rights within a State guaranteeing rights, which has allowed it to be codified according to what the Constitution mandates respecting those rights and other related issues, which go hand in hand as it is in the case of workers and women in gestation or breastfeeding, since the workers who are in this process of conception when dismissed produces a double violation as it is dismissed in time and because of the state in which it finds it will be very difficult to find a new job, therefore it was necessary to establish a related and special regulations for this type of workers and on the extraordinary action of protection made in a work case.

Keywords: VULNERATION, RIGHTS, WORK

INTRODUCCION

La Constitución ecuatoriana garantiza como tal el resguardo de los derechos de las personas muy especialmente a las que se encuentran en estado de vulneración o doble vulneración por lo tanto el Estado garantiza a las mujeres la igualdad en cuanto al acceso de empleo formación y promoción laboral profesional la misma remuneración así como también el apoyo al trabajo autónomo, por lo tanto el mismo Estado por medio de nuestra Constitución busca las medidas adecuadas para eliminar las desigualdades, por lo tanto está prohibido el despido intempestivo o ineficaz hacia la mujer trabajadora dada la condición que se encuentre tanto en gestación cómo de maternidad y lactancia, así como está prohibido la discriminación vinculada con roles reproductivos, por lo tanto el empleador deberá darle todas las seguridades y garantías para que dicha mujer pueda realizar las labores encomendadas el respeto de sus derechos ya que por encontrarse en dicho estado la mujer y su papel que juega en el desarrollo de la sociedad debe precautelar su salud.

En el Código de Trabajo se busca garantizar la estabilidad de trabajo, así como también darle una seguridad de lado y lado a las personas que forman parte día a día de las condiciones laborales del país y en cuanto a la protección a la madre trabajadora se sigue lineamientos dados por Tratados Internacionales, así como derechos fundamentales establecidos por la propia Organización Internacional del trabajo para lo cual se busca eliminar

prácticas de discriminación que puedan traer consecuencia para la mujer que se encuentre en un estado de gestación, así como también de lactancia este acceso igualitario busca que forje las relaciones laborales en un mejor ambiente para un desarrollo social y una estabilidad laboral, también forma un candado en el cual el empleador no puede terminar el contrato de una mujer por causa de estar en estado de concepción y más bien debe gozar de la licencia adecuada de doce semanas por el nacimiento de su hijo como lo determina la normativa interna actualmente en nuestro país que es de directa y rápida aplicación.

Esto normalmente es para precautelar la salud de la mujer en consecuencia de embarazo o de parto aún nuestro ordenamiento jurídico determina que si hay la posibilidad de que esta mujer tenga algún tipo de enfermedad o que necesite mayor descanso también es permisible y el empleador no puede despedir a dicha persona más bien seguir bajo la norma laboral una jornada de trabajo especial y adaptable para la mamá, es decir reduciéndole las horas de trabajo por el periodo hasta de un año, a 6 horas diarias de trabajo.

Esto sin duda alguna ha generado beneplácito en la población el resguardo de la salud tanto de la mujer como de los hijos ya que se conoce cuán importante es la alimentación en sus primeros meses de vida de un ser humano, por lo tanto nuestra legislación protege a la madre trabajadora equilibrando las responsabilidades tanto laborales como familiares de la misma para que pueda cumplir sus roles de trabajo y también como dadora

de vida y pueda encontrar una satisfacción emocional y la sociedad se involucra en una cultura de respeto laboral en pos de la reproducción para poder establecer las cargas sociales de sus integrantes.

Línea de investigación/ sublínea de investigación

Línea de investigación.- La línea de investigación se basa dentro del plano de sociedad más cuando el estudio del caso tiene que ver dentro de los derechos primarios de los seres humanos como lo es el derecho al trabajo y por ende afecta a la misma. **Cultura, democracia y sociedad**

Sublínea de investigación.- Aspectos psicosociales en la diversidad cultural: a nivel comunitario, familiar, de género, migratorio, jurídico y de violencia. En este plano abordamos este estudio del caso en el plano jurídico y en cierto modo de género ya que cuando hablamos de vulneraciones de los derechos del trabajo y con énfasis en mujer embarazada, vemos cierta discriminación el cual se da precisamente por encontrarse una mujer en dicho estado de embarazo, la cual la vuelve más vulnerable y por ende se encuentra dentro de los grupos vulnerables por lo cual se debe dar atención prioritaria y tener en cuenta controles para no permitir la violación de derechos constitucionales hacia estas mujeres en estado de embarazo o lactancia.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento, formulación y sistematización del problema

Los derechos laborales han evolucionado a lo largo de la historia en el beneficio de los trabajadores, lo cual llega en cierto punto una parte de convergencia entre el empleador y empleado ya que cuando se logra encontrar todos estos beneficios laborales le significan menores ganancias al empleador lo cual hace que se vulneren derechos y se vean socavados los mismos. Sin embargo los derechos laborales son muy protegidos por el marco del derecho internacional así como también en el plano del derecho ecuatoriano, ya que se ha ido produciendo legislación que protege y beneficia a los trabajadores, se habla también de que estas conquistas laborales son la consecución de luchas gremiales así como también el avance constitucional de ciertos derechos en especial los que tienen que ver con el derecho laboral.

Se sigue cierta corriente filosófica y doctrinal que a nivel mundial se da a conocer en el respeto de los derechos laborales como lo que hacen actualmente países desarrollados, por lo cual hace que bajo la dirección de la ONU y la OIT la organización internacional del trabajo, velen por el respeto de los derechos y tratados internacionales que se dan en relación al trabajo. El proyecto de Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar contiene disposiciones expresas que benefician al trabajador, entre ellas, la estabilidad laboral, la nulidad del despido a mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, así como la sanción al despido

intempestivo por injurias discriminatorias y la creación de una instancia para promover el diálogo social entre los trabajadores, empleadores y el Estado.

A partir de aquello, el proyecto promueve la creación de un organismo tripartito que permita viabilizar el principio de diálogo social que dispone nuestra Constitución, así como las recomendaciones realizadas por la OIT, instancia que deberá permitir, promover y recoger los acuerdos que sobre regulaciones laborales y salarios alcancen los trabajadores, empleadores y gobierno y en base a ello diseñar e implementar las políticas públicas en materia laboral. Específicamente crea el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, en reemplazo del actual Consejo Nacional de Salarios, asignándole además nuevas funciones y dotándole de aquellas facultades que determina la Organización Internacional del Trabajo, para las instancias nacionales de diálogo tripartido.

1.2 Objetivos de investigación

1.2.1 Objetivos generales.-

Analizar la vulneración de los derechos constitucionales laborales y la normativa creada para proteger a la mujer embarazada, del despido ineficaz.

Por medio de un estudio llevado con una modalidad cualitativa, proponiendo un seguimiento a la normativa creada con el fin de se haga efectivo el propósito de la ley cumpliendo las garantías constitucionales.

1.2.2 Objetivos específicos.-

- ❖ Establecer de que manera coadyuva a frenar los atropellos la normativa contra el despido ineficaz.
- ❖ Mostrar que tipo de derechos son vulnerados a las trabajadoras en estado de gestación y lactancia
- ❖ Comparar el alcance de estas medidas de protección ecuatoriana con otras legislaciones en Latinoamérica
- ❖ Proponer que se establezca un cambio normativo a favor de la creación de una comisión especializada de seguimiento a la normativa creada para establecer el fiel cumplimiento de lo que establece la reforma de ley al código de trabajo en cuanto al despido ineficaz establecido a raíz de la promulgación de la ley de justicia laboral.

1.3 Justificación e importancia del tema

El respeto por los derechos laborales sumados con el respeto a los derechos de la mujer y más aún cuando se está en estado de gestación son los que se tomaron en cuenta, al momento de legislar a favor de este grupo ya que la propia Carta Magna ecuatoriana establece el respeto y cuidados que debe dar el Estado desde su concepción a las personas ciudadanas de este país. Por lo tanto es bien sabido que muchas veces los derechos laborales de una mujer embarazada se veían conculcados ya que por el estado de embarazo en el cual se encuentra, eran despedidas ya que esto simbolizaba que debían darles permisos de maternidad especiales, así como

de lactancia de varios meses lo cual ciertos empleadores lo ven como perdida.

Por lo tanto esto generaba que las mujeres embarazadas se quedara sin trabajo y les causara un mal mayor por lo cual este ley de reforma al código de trabajo llamada así de justicia laboral hace que blinde a las mujeres embarazadas no solo dándoles trabajo estable sino también dándole mayores derechos para que en su etapa de gestación y lactancia pueda concebir adecuadamente a su vástago. Las reformas se hicieron también sobre los dirigentes gremiales y sindicales ya que también por el tipo de agrupación laboral en el que se encuentran eran víctimas constantes de los empleadores por lo cual en esta enmienda de justicia laboral al código de trabajo se le hizo cambios que benefician a estos grupos que venían siendo desprotegidos por la ley.

1.4 Delimitación del tema

El estudio de este caso lo desarrollaremos dentro de la ciudad de Guayaquil, específicamente en el sector de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral que desarrollan las mujeres, ya quienes son las que padecen en el momento del embarazo o gestación una etapa muy importante en sus vidas para sus familia, y más aún cuando muchas de estas mujeres son el sustento de sus hogares son quienes al ser despedidas ya que aún hay patronos sin conciencia que no quieren darle los meses que corresponden para descanso de labores de parto y de lactancia lo que al despedirlas intempestivamente causa un mayor mal.

Por lo consiguiente las mujeres en este estado físico se encuentran en doble vulneración lo cual puede causar el desmedro de sus derechos y del hijo que lleva en su vientre lo cual esto causaría muchos inconvenientes y vulneración a los derechos de la mujer como también del niño que está en su vientre, por lo cual es importante se desarrolle medidas especiales entre las cuales el gobierno garantizando los derechos constitucionales establecidas en nuestra Carta Magna ha hecho hincapié en reglar y codificar especialmente sobre este asunto.

1.5 Hipótesis y premisas de investigación

¿El despido de mujeres embarazadas o en etapa de lactancia viola los derechos constitucionales?

Se ve reflejado este problema más aun cuando se trata de ocultarlo y en cierta medida se ha legislado para tratar de parar estas vulneraciones de derecho y que tengan las mujeres trabajadoras en estado de gestación y lactancia una estabilidad asegurada de cerca de un año, esto es importante en base a lo que establecen normativas de tratados internacionales de asegurar a la mujer en estado de gestación y lactancia porque en marco de dependencia es el niño el menor de edad quien se beneficia o de ser lo contrario se perjudicaría.

Línea de investigación/ sublínea de investigación

Línea de investigación

Cultura, democracia y sociedad

Sublínea de investigación

Aspectos psicosociales en la diversidad cultural: a nivel comunitario, familiar, de género, migratorio, jurídico y de violencia.

CAPÍTULO II

2.1 Antecedentes de la investigación

El despido ineficaz precisamente fue creado de luchas sociales y el clamor popular de fomentar una cultura de respeto y cuidado hacia la mujer que se encuentre en estado de gestación o de lactancia de conformidad con lo que establece la Constitución de la República del Ecuador del 2008, se ha generado un sin número de garantías para precautelar el respeto de los derechos laborales, así como también para precautelar el derecho de la lactancia y de la etapa de gestación de la mujer, así como de los niños y sus múltiples necesidades que tienen que ser cubiertas por el estado el cual han formado una normativa novísima e ideal y necesaria para contrarrestar de una manera práctica y rápida el discrimen, el abuso que pueda tener un empleador en contra de una mujer que se encuentre en los estados que hemos mencionado, por lo tanto el Estado ecuatoriano debe salvaguardar la salud integral de esta persona que se encuentran de cierto modo de una manera delicada que hay que saber cuidar.

Cuando se habla de despido ineficaz debemos entenderlo como despido intempestivo el cual puede producir de una manera más abrupta y dañina contra una mujer que se encuentre en estado de embarazo o de lactancia, que por lo regular el trabajador debería se debe contar con un trabajo que sea seguro más aún sabiendo los gastos que genera el estado de embarazo y de lactancia son más las razones de orden personal y social ya que se debe tener derecho al trabajo, así como existe el derecho a la vida

porque esto permite que haya mejor economía y se deba de mejor manera la dignidad humana, así como tomando en consideración el aspecto social porque se deben a la situación socioeconómica de la familia que es considerada el núcleo constitutivo de la sociedad y es la manera en que las personas en especial las mujeres que se encuentren en estos estados puedan satisfacer las necesidades ya que el Estado no puede cumplir con lo que necesitan las personas de manera total.

Precisamente en la provincia del guayas que es probablemente a nivel de todo el país donde más casos de despido intempestivo e ineficaz se da es donde vamos a fijar de mejor manera el estudio de este caso ya que por ser una provincia muy numerosa en su población tiene a nivel privado muchas industrias y mucho comercio el cual requiere de trabajadoras mujeres para cumplir con las labores encomendadas y el estado en su necesidad de proteger a la familia saben perfectamente que debe proteger al trabajador y más aún a la mujer trabajadora que necesita resguardo por encontrarse en este estado de gestación o de lactancia y nuestra Constitución establece diversos modos para precautelar dichos derechos.

Derechos Constitucionales de los Trabajadores

Cuando hablamos de derecho del trabajo o laborales debemos tener en cuenta que esto es un derecho humano por lo tanto la gran significancia a que son parte de los derechos fundamentales y constitucionales en el cual nuestra Constitución están claramente identificados y establecidos dichos

derechos primarios que son de primer orden deben de ser completamente resguardados y en tal orden se debe atender tiempos del derecho laboral se salvaguarda la dignidad humana por lo tanto se garantiza el salario mínimo para los trabajadores para que puedan llevar de manera digna su vida y la de su familia, así como también se controla que no haya discriminación en los mismos que contradiga derechos que tengan que ver con el género, raza, origen étnico, religión o lo que tenga que ver relacionado con otros derechos de la persona, así también el estado promueve la libre asociación como derecho para negociar y mejorar las condiciones laborales dentro de las instituciones donde laboran.

De manera cuando se habla de seguridad social también es un derecho que es inmediatamente acatado la normativa habla precisamente de la obligatoriedad de la afiliación al seguro social mediante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así como también se fortalece la afiliación al sindicato o asociación que se elija para tomar la huelga como herramienta de acuerdo a lo que se permitan en las normativas internas de nuestro país y puedan accionar a favor de los derechos de trabajo siempre que estos derechos no perjudiquen a la sociedad o seguridad nacional se toma en consideración que el trabajo es voluntario y que no pueda ver un trabajo forzoso porque de lo contrario sería ilegal esto en concordancia con normativas internacionales ya que puede producir una grave vulneración de Derechos Humanos y las horas de trabajo deben de ser limitadas incluso hasta lo que corresponden a horas extraordinarias para que se les permita el

disfrute del tiempo de descanso junto a sus familias y cualquier tipo de actividad que desee las personas, por lo cual los empleadores generen las vacaciones pertinentes de manera pagada y periódicas para sus trabajadores.

2.2 Marco teórico

Principios Generales de la Legislación Laboral.-

Dentro de los principios universales de la legislación laboral encontramos que el Ecuador ha adoptado principios muy similares a los que establece la Organización Internacional del trabajo, dichos principios en los cuales se ven ingresados dentro de nuestra Constitución establece el respeto a los derechos laborales en general es importante para tocar y abordar el tema de investigación que corresponde al despido ineficaz que es muy similar al despido intempestivo debemos abordar estos principios generales que están concebidos en los tratados internacionales respecto de legislación laboral es por lo tanto los principios que más se orientan en concordancia con la intangibilidad de los derechos del trabajador, este principio menciona sobre la manera en que los derechos que tiene un trabajador son intocables ya que se le concesionan al momento de estar dando un servicio o aportando con un trabajo salvo que sea para el mejoramiento de los derechos no se pueden cambiar los derechos establecidos por nuestra normativa, por lo tanto tienen que ser respetados por el Estado y por los empleadores dichos

derechos se constituyen ya adquiridos, por lo cual no pueden ser exigidos a abandonarlos ni por ley, ni por contrato.

Principio de Intangibilidad de los derechos del trabajador. -

Este principio menciona la prohibición que debe tener un trabajador en renunciar por sus derechos, por lo tanto si quieren establecer mediante algún tipo de contrato que dicho trabajador renuncia a los derechos esto se encontraría en una nulidad absoluta ya que dicha renuncia no es válida ante la ley ya que el trabajador no puede renunciar a sus derechos y para esto hemos visto muchos casos prácticos sobre personas, contratará aún sin el pago obligatorio del seguro social, por lo tanto hay mucha jurisprudencia a más de doctrinas que señalan precisamente la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y al momento de generar una liquidación va a salir a favor de este trabajador la liquidación correspondiente con las multas por la no contratación en este caso de la afiliación al seguro social del trabajador en contra del empleador.

Principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. –

Este principio que se da en cuanto a lo que amerita el derecho de trabajo es muy similar a lo que se da en el área penal con el Indubio Pro reo, es decir quién posee la manifestación doctrinaria y en la traducción quiere decir que en caso de duda se interpretará a favor del trabajador, es decir pueden haber lagunas jurídicas en la manera de contratación y de la relación laboral que en el momento de generar algún conflicto laboral o de

liquidaciones de lo que corresponde con los dineros de los pagos para el trabajador en el cual no esté claro se puede aplicar este tipo de principio pro operario vemos también que los casos de duda vienen en el contrato sobre la manera en que se debe operar de parte de los jueces y del ministerio correspondiente de relaciones laborales en base a los procesos administrativos que se deben generar no solamente en la ley.

Principio de Indubio pro operario.-

Este principio que se da en cuanto a lo que amerita el derecho de trabajo es muy similar a lo que se da en el área penal con el Indubio Pro reo, es decir quién posee la manifestación doctrinaria y en la traducción quiere decir que en caso de duda se interpretará a favor del trabajador, es decir pueden haber lagunas jurídicas en la manera de contratación y de la relación laboral que en el momento de generar algún conflicto laboral o de liquidaciones de lo que corresponde con los dineros de los pagos para el trabajador en el cual no esté claro se puede aplicar este tipo de principio pro operario vemos también que los casos de duda vienen en el contrato sobre la manera en que se debe operar de parte de los jueces y del ministerio correspondiente de relaciones laborales en base a los procesos administrativos que se deben generar no solamente en la ley.

Principio de Protección del Estado

Este principio se basa y se fundamenta en lo administrativo y Judicial que debe garantizar el Estado para los derechos de los trabajadores ya que el Estado es el encargado de dar la protección mediante el Ministerio de Relaciones Laborales, así como también por medio de la defensoría pública se ejerce la defensa de manera gratuita, eficaz y eficiente para contrarrestar algún tipo de atropello o abuso que se genere en los términos que pueda perjudicar a los trabajadores por lo tanto el estado cumple su rol de protección por medio del Ministerio del ramo correspondiente así como también ejecutando una defensa técnica jurídica adecuada de manera gratuita cumpliendo con la protección del Estado como se manifiesta en la Constitución de la República del Ecuador.

Principio de Libertad de trabajo. –

Este principio habla sobre la libertad de las personas para poder ejercer cualquier tipo de actividad de trabajo en relación de dependencia o de manera autónoma en este caso nadie puede ser obligado a desempeñar algún tipo de trabajo contra su voluntad, es decir vemos muchos casos en el cual personas que son contratadas para realizar alguna actividad dentro de alguna institución o empresa suele ser cambiado de actividad situaciones en las cuales les perjudica a los trabajadores o porque es una manera para ciertos empleadores de poder presionar para lograr una renuncia de parte de ese trabajador o por lo tanto se puede haber vulnerado este principio de libertad de trabajo.

Ley de Justicia Laboral. -

La ley de Justicia laboral precisamente fue creada por el clamor popular y la lucha que venían generando aquellos grupos vulnerados y que fueron dejados de lado durante mucho tiempo en defensa de los derechos de la mujer trabajadora y muy en especial de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación y de lactancia esta ley se promulgó en mayo el 2015 se llamó Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo del hogar contiene aproximadamente 69 artículos que pasan a reformar a gran parte del Código de trabajo estableciendo mayores garantías, así como también restricciones que tengan que ver en el garantismo del interés colectivo más que por el individual por lo cual de acuerdo a este trabajo y en la investigación realizada debemos citar lo que establece el artículo 35 ya que del Código de trabajo está en concordancia en cuanto la ley de Justicia laboral es precisamente en el artículo 195 señala sobre la prohibición de despido y declaratoria ineficaz.

Esta previsión de despido declaratoria de ineficaz es la que considera ilegal el despido intempestivo y de manera ineficaz a las personas trabajadoras en estado de embarazo o que se encuentra en estado de gestación o maternidad de lactancia qué quiere decir que ellas tienen adicional al despido intempestivo un beneficio por despido ineficaz aún mayor y qué garantiza que estás mujeres que se encuentran en ese estado pueden tener un trabajo seguro hasta por el miedo al pago de las multas de parte de los empleadores a sus empleados que pueden ser despedidos por esta condición estas mismas reglas también van para las personas que

forman parte de una dirigencia sindical en el cumplimiento de sus funciones, es decir tal como establece el artículo que venimos estudiando también se buscó esta ley de Justicia laboral garantizará uno los derechos y principios procesales más importantes que hay dentro de los derechos del trabajo universal y nuestra legislación en cuanto lo que manda la Constitución sobre la libre asociación y la libertad de las personas a pertenecer a un sindicato y a organizarse para hacer dirigentes del mismo sindicato que busca negociar las mejoras dentro de las condiciones laborales de una institución o empresa privada.

Por lo tanto se puede apreciar que en esta normativa precisamente se garantiza absolutamente a que no pueda ser despedida ninguna mujer que se encuentra en un estado de embarazo o de lactancia ya que inmediatamente al ser presentado por el empleador al Ministerio de Relaciones Laborales este será considerado de manera ineficaz por cualquier juez por donde se regula precisamente de manera procesal para dar una inmediata solución, es decir para dar una inmediata respuesta a lo difícil que es estar despedido de un trabajo para una mujer que se encuentra en este estado por lo tanto el juez llamara a audiencia en menos de 48 horas.

De manera previa puede ordenar también que el empleador reciba a la trabajadora despedida en el lugar de trabajo, es decir en caso de no acatar lo dispuesto por el juez en ese momento el empleador puede judicializar a impedir que el empleador responda por delito de incumplimiento de

decisiones legítimas en este caso el juez que es la autoridad competente, debe aplicar rápidamente las respectivas sanciones, para salvaguardar los derechos laborales de esta mujer.

El Estado garantiza de una manera muy segura que cuando una persona que se encuentra en estado de embarazo o lactancia pueda volver a su trabajo para que se cumpla de conformidad con la ley, los derechos respectivos laborales así, como también en el artículo 195 numeral 3 inciso segundo del Código del trabajo que fue reformado precisamente por la Ley Orgánica de Justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar que puedan el empleador a decidir si desea o no continuar la relación laboral y si decide no continuar con el trabajo recibirá indemnización que equivale a un año de remuneración de acuerdo al sueldo que ha ganado, además de lo percibido lo que corresponde con el despido intempestivo entre otros valores que se conocen como desahucio, liquidación general de los beneficios como décimo tercero, décimo cuarto, sueldos de vacaciones y utilidades.

Precisamente de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador para la consagración de la protección de los derechos de la mujer trabajadora en especial que se haya en periodo de lactancia o de embarazo ya que a falta de que le pueda conseguir un nuevo trabajo por la condición física y de salud en la que se encuentra tenga para mantener sus necesidades básicas hasta que pueda recuperarse físicamente y pueda volver a encontrar algún otro trabajo que le permita continuar con el desarrollo social y familiar.

En cierto modo hay una protección probablemente un tanto desproporcionado en cuanto el equilibrio de los derechos del empleador y empleado más que nada por salvaguardar los derechos de esta mujer trabajadora en estado de gestación y de lactancia ya que por ser generadora de una nueva vida, es decir de un niño que está en concepción o por nacer o haya nacido acentúa aún más el garantismo estatal para la defensa de esta nueva familia impidiendo bajo esta normativa el cual estamos estudiando que el empleador puede despedir a la mujer como hemos mencionado.

Protección a la mujer en estado de gestación

El estado ecuatoriano viene regulando las relaciones de trabajo a lo largo de lo que forma la república por lo tanto en base a principios internacionales en el respeto de los derechos se vienen generando una igualdad de género, es decir para la protección de los derechos de los trabajadores en el que se incorpora condiciones laborales que dignifiquen la actividades laborales que estén realizando los trabajadores por lo cual el estado ejerce de mayor manera una tutela efectiva a favor de los mismos, así de esta manera el Estado en cierto desequilibrio parecería estar más a favor de los trabajadores que del mismo empleador.

Por lo tanto de manera constitucional hemos ajustado la normativa interna para cobijar de mejor manera los derechos de la mujer trabajadora gestante y en estado de lactancia ya que bajo la construcción social y cultural en la que los derechos laborales se vienen produciendo en nuestro país es

indispensable que se deba generar herramientas para la confianza y mejor desenvolvimiento de los trabajadores es por eso que estaba por medio del Ministerio de Relaciones laborales y la inspectoría de trabajo han generado precisamente un control y regulación entre los sujetos concernientes al trabajo.

Por lo tanto también para resolver precisamente estos temas laborales el Estado permite que se puedan realizar dichos acuerdos de manera administrativa por medio de instituciones mencionadas como Ministerio de Relaciones Laborales, Inspectoría de trabajo en el marco judicial, también el Estado permite que se puedan resolver los conflictos de los trabajadores e incluso de las trabajadoras mujeres en estado de gestación y lactancia que ha sido despedida ineficazmente se puede resolver mediante la vía de la mediación de conflictos esto por medio de un mediador en el cual va a generar con la misma fuerza legal similar a lo que un juez jurisdiccional realiza por medio de una sentencia en el plano, también de conformidad con la ley va a priorizar agendar de manera inmediata la respectiva audiencia única como parte de la normativa procesal que se ejerce para contrarrestar la vulneración de derechos con este tipo de despidos laborales que son ineficaces.

En el plano laboral de lo judicial precisamente el consejo de la judicatura por medio de la defensoría pública y de las unidades de trabajo y multicompetente ejercen de manera inmediata la respectiva ayuda para realizar de manera prolija la audiencia única conforme lo establece la norma

antes mencionada, por lo tanto, el Estado garantiza hasta el final del seguimiento la promulgación de los Derechos laborales de la mujer trabajadora en estado de gestación y de lactancia.

Ya que en nuestra cultura laboral y el desconocimiento muchas veces hace que existan atropellos y que se generen una diversidad de vulneración de derechos por lo consiguiente motivo por el cual el Ministerio de Relaciones Laborales haciendo caso de los lineamientos de la organización internacional de trabajo se encarga de preparar y formar a la ciudadanía y población en general para dar conocimiento lo que establece la ley y que esta manera pueden ejercer sus derechos en el momento de ser necesarios y que pueden ser vulnerados por parte de los empleadores a sus trabajadores en especial a las trabajadoras en estado de gestación y lactancia.

La estabilidad laboral, es el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no haya una justa causa para despedirlo, la estabilidad constituye "un derecho para el trabajador y nunca un deber"; (De La Cueva 1992, p.87)

Por lo tanto si se realiza algún caso de transgresión de los derechos laborales de una mujer en estado de lactancia o de gestación por lo tanto han recibido la capacitación también los empleadores para que puedan saber de qué si despiden a una mujer que se encuentra en estas circunstancias

serán objeto los empleadores de pago, multas e indemnizaciones correspondiente junto a las bonificaciones previstas por el código de trabajo despido intempestivo, desahucio, indemnizaciones en general de conformidad con lo que establece la ley.

La Corte Nacional de Justicia precisamente realizó un pronunciamiento bajo su resolución que establece en cuanto a las atribuciones que le corresponde constitucional, ilegalmente sobre lo concerniente a este tipo de casos de despido ineficaz entre las cuales menciona que para que sean aplicables este tipo de garantías a la mujer que se encuentre en estado de gestación y lactancia de conformidad con el artículo 154 del Código de trabajo es necesario que haya notificado previamente al empleador para así hacerle saber su condición de ser posible mediante el certificado otorgado por un médico del seguro social.

"El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica". (OEA 1948).

La Corte Nacional de Justicia también establece que precisamente a pesar de que no haya sido va a conocer el empleador del estado de lactancia o de gestación si es de manera notoria que conoce del embarazo o de algún otro tipo de manera que ahora va a saber de parte de la trabajadora está

podrá realizar las debidas pretensiones en cuanto a la aplicación de sus derechos laborales contra el despido ineficaz.

Esto genera precisamente qué existe la protección legítima para la mujer que se encuentra en estado de gestación y lactancia que trabaja para algún empleador y por lo tanto se convierte en tal manera en una responsabilidad compartida no solo el empleador y su trabajador sino de la misma sociedad en el cual debe de ejercer una cultura de respeto tanto a lo laboral como la mujer que se encuentra en este estado que debe ser privilegiada para precautelar su seguridad y condiciones de salud así como también del producto que está por nacer.

Despido Intempestivo

Esta acción el cual se genera de parte de un empleador o en contra de un trabajador conocida como despido intempestivo es en la que de una manera unilateral y arbitraria que muchas veces sin causa legal que formule de una manera sustentable una causa real de despido en la que sorpresivamente terminó una relación laboral en la cual también está establecida en el Código de Trabajo y lo tiene que declarar la autoridad competente como en el Ministerio de Relaciones Laborales también lo realiza el juez competente.

Nuestro código establece otras condiciones en las cuales se pueden configurar el despido intempestivo cuando el empleador sin consentimiento del trabajador o conocimiento el mismo que le cambian la modalidad de

condición del trabajo la ocupación que realiza o la disminución de remuneración que se puede dar de un momento a otro de manera arbitraria, así como también si se realiza la liquidación o cierre del negocio con la empresa.

Por lo tanto el código de trabajo taxativamente establece la forma de terminación del contrato de trabajo con sus respectivas causas en la cual el empleador da por terminado la relación laboral si según la terminación de la relación laboral de alguna manera que no está prevista en estos artículos sería inmediatamente considerado como un despido ilegal y de esta manera un despido intempestivo y más cuando se trata de manera ineficaz cuando es en contra de los representantes sindicales mujeres embarazadas en estado de lactancia esto genera el nombre de despido ineficaz.

Indemnizaciones por Despido Intempestivo.

Todo empleador debe de pagar el despido intempestivo en caso que haya violado la ley y el Código de Trabajo que son nuestras normativas internas laborales en nuestro país, será condenado a indemnizar tanto el despido intempestivo como el desahucio, dichas indemnizaciones no se consideran como una ayuda del empleador sino cómo se configura en la ley como un derecho del trabajador ya que estas sanciones permiten evitar que los empleadores puedan realizar los despidos intempestivamente de cierta manera que creen una inestabilidad laboral a los trabajadores y que generan

problemas económicos a sus respectivas familias por lo tanto es importante que tanto los empleadores y trabajadores conozcan las normativas vigentes.

Las indemnizaciones que se darán todo lo concerniente al despido intempestivo serán en base al salario que recibía el trabajador antes que suscite el despido intempestivo y conforme manda la ley estos también se tomarán en cuenta junto a los trabajos realizados por el trabajador sobre las horas extraordinarios y suplementarios, el derecho de usufructo uso o habitación en dinero en especies.

Se entiende por retribución de carácter normal lo que percibe un trabajador en modo permanente sea este semanal, quincenal o mensual también bimestral, trimestral etc. El cuál será de conformidad con lo que estipule el contrato colectivo también que no forme parte de la remuneración se busca por ende que la remuneración que se considera no perjudique al trabajador pero tampoco al empleador ya que ambos sujetos son importantes para el Estado y en el ámbito laboral se debe tutelar las garantías respectivas a cada uno de los mencionados, por lo tanto el Estado busca de manera equilibrada a las partes las obligaciones y responsabilidades correspondidas para que las indemnizaciones tengan un límite y no se registre ningún tipo de abuso por parte del trabajador o el empleador.

Por lo tanto es lo que corresponde a los derechos de la liquidación del despido intempestivo pone el estado como límites el respectivo Código de Trabajo que no excederá de 25 meses de remuneración y de esta manera que los trabajadores que laboran por más de 25 años no tendrán opción para

reclamar una cantidad que sobrepase este límite, por lo tanto su tope es hasta 25 meses de remuneración es decir los que pasen de los 25 años no podrán ejercer mayor carga en cuanto lo que corresponde por despido intempestivo.

REFERENCIA: Artículo 188 del Código de trabajo.

El empleador siguiendo la norma debe revestirse de causas tanto justas como legales para poder dar paso a lo que se llama: terminación del contrato laboral.

El Despido Ineficaz en Ecuador y derecho comparado

El despido ineficaz aparece en nuestro ordenamiento jurídico desde el año 2015 en el Ecuador, sin embargo en otros países el despido ineficaz ha sido regulado ya varios años atrás, por lo tanto en nuestra legislación aparece recién a partir del 20 abril del 2015 saca a luz esta Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar haciendo de esto una reforma al Código del Trabajo y a la ley de Seguridad Social, por lo tanto anexo a dichos códigos una nueva normativa el cual se incorporó la figura Cómo llamamos despido ineficaz que no es lo mismo que el despido intempestivo, pero que sin embargo cumple similares características como para el bloqueo de poder despedir a una empleada que esté en estado de gestación o de lactancia, así como bloqueo con el que el empresario o empleador despida a algún dirigente sindical bajo el principio de inamovilidad laboral.

El despiden eficaz al momento de ser incorporada en la legislación ecuatoriana tiene el antecedente del despido injustificado más allá del despido intempestivo y que por lo tanto el Ecuador suscribe el protocolo de San Salvador que este protocolo es adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos con fecha del 17 de noviembre de 1988 en el cual todos los países que son partes junto al nuestro tienen que garantizar la obligación del goce del derecho del trabajo y su estabilidad laboral a todas las personas y especialmente garantizarlo a las que el protocolo hace mención.

Entre las cuales brinda la estabilidad de los trabajadores que tenga característica de las Industrias y profesiones que haya sido su separación de manera injusta un despido injustificado y que esté tendría derechos al momento de haber sido despedido a una indemnización a la readmisión en el empleo de acuerdo a lo que establezca la normativa interna de nuestro país o de cada país suscrito a este tratado.

Por ende cuando hablamos de despido injustificado el trabajador o la trabajadora dirigente sindical o mujer embarazada puede pedir tanto la indemnización, así como también puede escoger por la readmisión a su puesto de trabajo, sin embargo debe tomar una vía de la cual nombramos ya que no puede tomar la indemnización junto a la readmisión y la prestación ya que se tienen que tomar por separado, por lo tanto está estipulado conforme a lo que establece la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar para los derechos de indemnización y de readmisión.

Estado de Maternidad

La maternidad se la conoce como el vínculo entre la madre y el hijo incluso para ciertos doctrinarios y tratadistas la maternidad no tiene un fin y un principio ya que se conoce que es desde que está la mujer embarazada hasta muchos años después del crecimiento de su hijo, por ende es muy innato considerarlo parte primordial de la evolución del ser humano, por lo tanto desde el punto de vista laboral se busca proteger dando una estabilidad laboral muy en especial con énfasis a las trabajadoras en estado de embarazo, de gestación o maternidad como lo establece el código de trabajo actualmente en nuestro país y tiene una protección amplia en el cual la ley determina tanto parámetros económicos como también paralización de actividades laborales por concepto de labores de parto del embarazo de dicha mujeres.

A pesar de que la mujer por su condición de embarazo está condicionada para efectos de remuneración, seguridad social y economía del empleador también la protección de que no pueda subirse el sueldo sin embargo tiene el beneficio de poder limitar sus horas de trabajo para dedicarse al cuidado de su hijo diariamente por un período hasta de un año además de los tres meses que la ley permite pueda tomar descanso por las labores de parto y de la misma.

Por lo tanto, el juzgador al tener razón del caso de despido ineficaz dispondrá el reintegro inmediato a su puesto de trabajo a la mujer despedida, para lo cual tendrá que verificar si puede cumplir o no sus labores, es decir

de acuerdo al tiempo que tenga de gestación y cuánto tiempo le falte para culminar su periodo de lactancia debido a lo que va a realizar o de lo contrario depende de la mujer decidir si desea terminar con la relación laboral debido a que se haya dado este tipo de despido ineficaz.

La licencia de maternidad

Es un beneficio que la ley otorga derechos y en base a todo lo que venimos explicando por cuanto que la ley en materia laboral reconoce que daba luz o está por dar y esto garantiza que dicha mujer tenga la estabilidad laboral durante el tiempo de gestación de parto y después en las primeras semanas de cuidado al niño y lactancia que son importantes para el desarrollo del mismo el cual recibirá una remuneración completa por todo el tiempo que dure la lactancia.

El estado de lactancia

Para que se cumpla este periodo en que la mujer que da de lactar desea tener menos horas de trabajo y poder cuidar a su hijo debe expresar y explicar de una manera significativa al empleador claramente la razón por la que va aminorar el tiempo de trabajo en el cual incluso puede de acuerdo a la gravedad del caso si se amerita, así poder pedir una suspensión provisional sin sueldo durante varios meses sin que esto le permita perder su trabajo, es decir el código laboral actualmente ya reformado garantiza la

estabilidad laboral tanto de la mujer en estado de gestación y lactancia cómo aún después del mismo.

La mujer en el código de trabajo ecuatoriano vemos inmiscuido que en cierto modo claramente establece distintas índoles de contratación durante el contrato individual del trabajo también habla nuestro código sobre el trabajo de mujeres y menores de edad la regulación que se da en protección a los derechos de las mujeres, al trabajo en cuanto a la licencia de maternidad para el permiso de lactancia y de guardería entre otros derechos más.

Violación de los derechos del trabajador establecidos en la Constitución de la República del Ecuador por despido intempestivo

El trabajo es consustancial a la naturaleza humana de manera intrínseca hay que considerar que es parte fundamental de los derechos humanos y qué significa la vida del mismo para lograr que la persona logre cumplir con sus deberes y derechos el respeto, también de los derechos de trabajador y empleador de manera mutua para que se logre una construcción de la sociedad en general y en el país o Estado se beneficia para un mejor equilibrio económico, social y la producción se vuelva junto a la productividad satisfactoria para cubrir las necesidades de miseria y hambre entre otras más que el Estado de prevalecer.

Se han venido creando leyes en concordancia con la Constitución precisamente para evitar que se violen derechos laborales y que se vulneran

los mismos a personas que se encuentran en una situación más delicada como es el caso que estamos tratando en este estudio e investigación sobre el despido ineficaz a mujeres en estado de gestación y de lactancia ya que muchas veces estas mujeres son precisamente los pilares de sus respectivos hogares dichas familias necesitan del aporte económico que genera el trabajo que realizan dichas mujeres por lo consiguiente el Estado debe precautelar en brindar especial atención sobre dichas mujeres por encontrarse en una etapa muy importante y difícil de su vida en el cual debe de firmar la estabilidad laboral, emocional, psicológica y familiar en cuanto a su desenvolvimiento, es necesario que se cumpla la estabilidad laboral de la trabajadora.

El esfuerzo importante es lograr la consecución de estos derechos, el cual estamos explicando de una mejor manera y más que todo hacer entender a la sociedad que se trata de darle a las mujeres un trato especial por su estado de gestación y de lactancia, lo que se trata es de precautelar la vida al futuro ciudadano y por lo tanto es necesario precautelar a que no se vulneren los derechos de las mujeres que se encuentran bajo estas circunstancias.

El trabajo probablemente sea uno de los mayores derechos elementales para la subsistencia de la humanidad dicho derecho no puede ser violentado por normas que desprotejan no solo a las personas y las mujeres más aún que se encuentran en este estado de gestación o de lactancia por lo cual es el interés de la sociedad que haya un compromiso

para proteger los derechos y estabilidad laboral de dichas mujeres por ende las leyes deben de garantizar el respeto a los derechos y cumplimiento de las obligaciones tanto de los empresarios, empleadores como de la sociedad en general y fortalecer las relaciones entre empleador y trabajador.

2.3 Marco legal

Despido ineficaz

Se determina sobre esta figura o acción nueva en el Derecho Laboral denominada despido ineficaz lo siguiente en el código de trabajo

Artículo 35.- Añádanse a continuación del artículo 195, los siguientes artículos: "Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187. (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis de la norma.-

Este análisis se lo realiza en primera instancia que establece la prohibición absoluta de despido y la declaratoria ineficaz al mismo despido que se realice a las personas trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o de lactancia y maternidad en razón del principio de inamovilidad

esta consideración también está puesta para los dirigentes sindicales ya que son actores del beneficio colectivo de los trabajadores en sus respectivas empresas y por lo tal pueden estar en peligro de que se han violado sus derechos por la lucha constante favor de sus agremiados contra los empleadores de alguna institución.

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite. A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse. En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en

la misma audiencia. Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

(Asamblea Nacional, 2015)

Análisis de la norma.-

La ley menciona claramente de qué manera se debe producir el proceso correspondiente por medio a tutelar la acción ante un juez de trabajo competente de acuerdo a su jurisdicción y también habla sobre las medidas cautelares que se le pueden dar a la mujer que ha sido víctima de un despido ineficaz para reintegro a sus labores en el respectivo trabajo y dejándole también para que escoja judicializar a dar por terminado la relación laboral en el cual el juez dictará sentencia inmediatamente en la misma audiencia a favor de la trabajadora.

Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a

la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis de la norma.-

Los efectos que se ven en este artículo del despido ineficaz en el cual se comprende que ha violentado los derechos de trabajo y se ordenará las remuneraciones pendientes con el 10% de recargo también menciona sobre las sanciones económicas en contra del empleador por el despido intempestivo, desahucio y más beneficios de ley que corresponde a la mujer trabajadora que debe de obtener conforme a la ley.

CAPÍTULO III

3.1 Metodología de la investigación

3.1.1 Marco Metodológico

La Investigación se realizó en la modalidad Cualitativa,

Diseño de análisis de revisión y observación documental de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y el de Justicia Laboral, en concordancia con la norma constitucional, y los tratados internacionales al respecto de este tema.

La modalidad Cuantitativa, Categoría interactiva,

Diseño de encuesta para conocer sobre lo que se conoce sobre los derechos constitucionales del trabajo y de las mujeres en estado de gestación y lactancia

La modalidad Cualitativa,

Diseño de análisis histórico, viendo la evolución de los derechos del constitucionales en Ecuador en base a los derechos laborales y las normativas que se han desarrollado para salvaguardar a este número de personas que tienen esta doble vulneración. Como estado de gestación y estado de lactancia.

3.1.2 Métodos Teóricos

Histórico – Lógico. - Se analizó la evolución del despido intempestivo hacia el despido ineficaz normas que se han venido adaptando conforme lo que manda la Constitución Política del Ecuador, como se conocía antes en el derecho de trabajo ecuatoriano para lo cual se revisa la normativa que ha existido en este favor hacia este grupo vulnerable.

Deductivo - Inductivo. – nos permitió usar en referencia el Código de Trabajo y de Justicia Laboral en concordancia con la Carta Magna ecuatoriana y con otras normas conexas que van en concordancia con tratados internacionales

3.1.3 Métodos Empíricos.

Cuestionario tipo encuesta. - se realizó la encuesta para conocer por medio de la información obtenida a varios abogados, en libre ejercicio profesional y que se dedican a estas especialidades laborales y constitucionales, sobre la violación de derechos constitucionales en el trabajo a las mujeres embarazadas y en estado de lactancia; esto dará las respuestas a nuestras interrogantes, y analizar los conocimientos que la gente tiene al respecto

Preguntas consultadas en la Encuesta realizada a abogados de Guayaquil

1. ¿Cree usted que se vulneran derechos laborales a las mujeres embarazadas y en estado de gestación?

Totalmente de acuerdo	___
De acuerdo	___
En desacuerdo	___
Totalmente en desacuerdo	___

2. ¿Está de acuerdo en que se prevenga el acoso laboral y hostigación en contra de las mujeres en estado de gestación y de lactancia?

Totalmente de acuerdo	___
De acuerdo	___
En desacuerdo	___
Totalmente en desacuerdo	___

3. ¿Considera usted que se debe educar a la ciudadanía sobre este tipo de derechos que se vulneran para prevenirlos?

Totalmente de acuerdo	___
De acuerdo	___
En desacuerdo	___
Totalmente en desacuerdo	___

4. ¿Piensa que es necesaria mayores sanciones contra los empleadores que violen estas normas y vulneren los derechos de estas mujeres?

Totalmente de acuerdo	___
De acuerdo	___
En desacuerdo	___
Totalmente en desacuerdo	___

5. Cree usted que la creación de una comisión especializada para tratamiento de estos casos de vulneración de derechos es necesaria?

Totalmente de acuerdo	___
De acuerdo	___
En desacuerdo	___
Totalmente en desacuerdo	___

3.2 Cuadro de tabulaciones general de los Gráficos de resultados en base a la Encuesta realizada a 10 abogados en libre ejercicio en el centro de Guayaquil

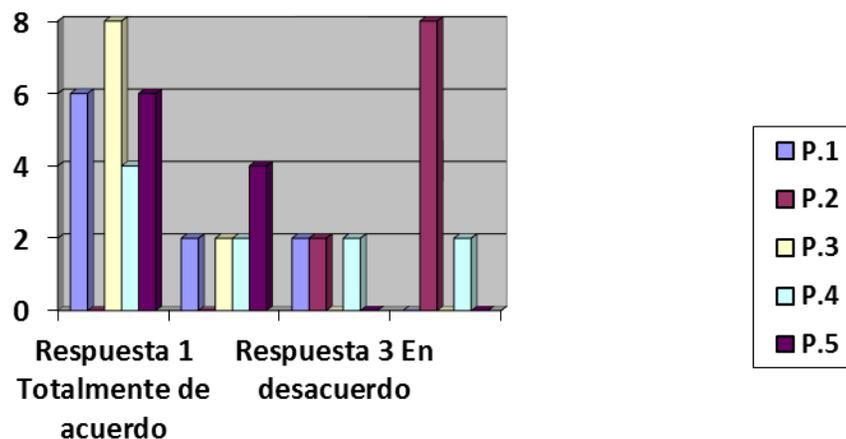
Tabla 1 Preguntas y respuestas

Ítems	Respuesta Totalmente de acuerdo	Respuesta De Acuerdo	Respuesta En desacuerdo	Respuesta Totalmente en desacuerdo
	1	2	3	4
P.1	6	2	2	0
P.2	0	0	2	8
P.3	8	2	0	0
P.4	4	2	2	2
P.5	6	4	0	0

Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Figura 1



Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

3.3 Fórmula para cálculo de la encuesta realizada a 10 abogados en libre ejercicio en el centro de Guayaquil

PARTE

----- X 100% = PORCENTAJE

TODOS

POBLACION:

TOTAL X PORCENTAJE = RESULTADO DE LOS ENCUESTADOS

100

POBLACION DE LOS 10 ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO EN EL CENTRO DE GUAYAQUIL

Dónde: n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

O = Desviación estándar de la población, que generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de **0,5**.

Z_{α} : Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del encuestador.

Cuestionarios de 5 preguntas para 10 encuestados y 5 respuestas: se delimito el rango de la encuesta **a 10 abogados en libre ejercicio en el centro de Guayaquil**, dentro de la provincia del guayas.

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

3.4 Resultados en base a la encuesta realizada a 10 abogados en libre ejercicio en el centro de Guayaquil
Pregunta #1 ¿Cree usted que se vulneran derechos constitucionales al trabajo a las mujeres en estado de gestación?

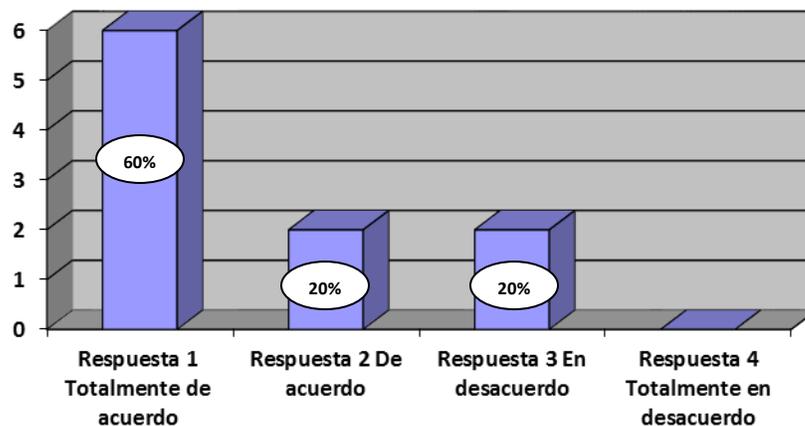
Tabla 2 Titulo: Vulneración de derechos

Ítems	Respuesta Totalmente de acuerdo 1	Respuesta De acuerdo 2	Respuesta En desacuerdo 3	Respuesta Totalmente en desacuerdo 4
P.1	6	2	2	0

Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Figura 2



Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Análisis del cuadro #2.-

Vemos en esta pregunta que el 60% de los encuestados menciono estar totalmente de acuerdo que **se vulneran derechos constitucionales al**

trabajo a las mujeres en estado de gestación y un 20% que no está de acuerdo es decir de la suma de un 100% de personas hay más de 80% estar a favor de que **se vulneran derechos constitucionales al trabajo a las mujeres en estado de gestación**

Pregunta #2

¿Está de acuerdo en que se prevenga el acoso laboral y hostigación en contra de las mujeres en estado de gestación y de lactancia?

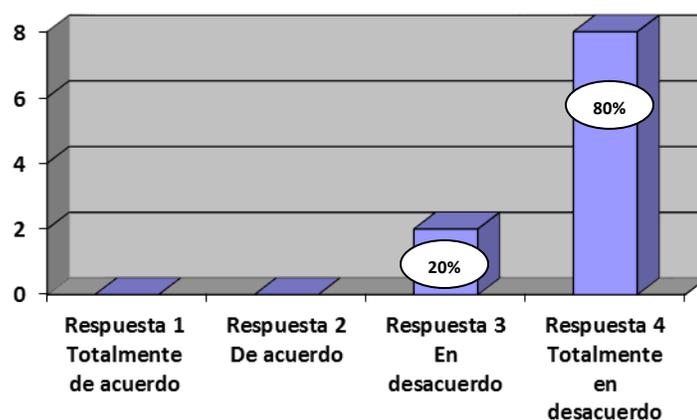
Tabla 3 Titulo: Prevención de acoso laboral

Ítems	Respuesta Totalmente de acuerdo 1	Respuesta De acuerdo 2	Respuesta En desacuerdo 3	Respuesta Totalmente en desacuerdo 4
P.2	0	0	2	8

Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Figura 3



Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Análisis del cuadro #3.-

El 80% manifiesta estar totalmente en desacuerdo en **se prevenga el acoso laboral y hostigacion en contra de las mujeres en estado de gestación y de lactancia**, un 20% de los encuestados señala estar en desacuerdo, a lo cual sumando ambos da un porcentaje de 100% de los encuestados en que **se prevenga el acoso laboral y hostigacion en contra de las mujeres en estado de gestación y de lactancia**

Pregunta #3

¿Considera usted que se debe educar a la ciudadanía sobre este tipo de derechos que se vulneran para prevenirlos?

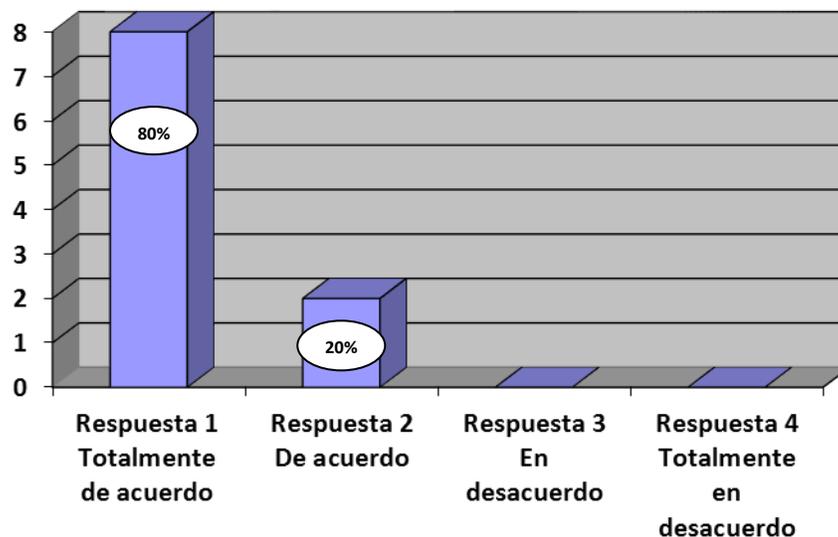
Tabla 4 Titulo: Educación a la ciudadanía

Ítems	Respuesta Totalmente de acuerdo 1	Respuesta De acuerdo 2	Respuesta En desacuerdo 3	Respuesta Totalmente en desacuerdo 4
P.3	8	2	0	0

Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Figura 4



Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Análisis del cuadro #4.-

El 80% de los encuestados considera estar totalmente de acuerdo que **se debe educar a la ciudadanía sobre este tipo de derechos que se vulneran para prevenirlos** y un 20% de los encuestados señala estar de acuerdo, por lo cual sumando ambas posturas da el 100% de las personas encuestadas señala que **se debe educar a la ciudadanía sobre este tipo de derechos que se vulneran para prevenirlos.**

Pregunta # 4

4. ¿Piensa que es necesaria mayores sanciones contra los empleadores que violen estas normas y vulneren los derechos laborales?

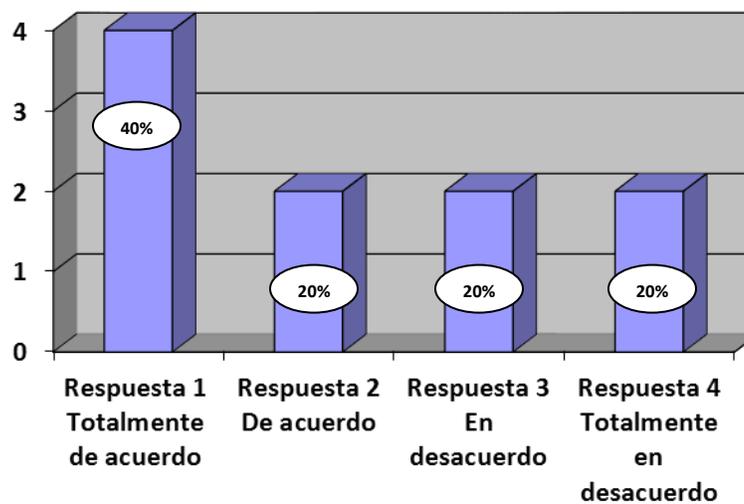
Tabla 5 Titulo: Sanciones a empleadores

Ítems	Respuesta Totalmente de acuerdo 1	Respuesta De acuerdo 2	Respuesta En desacuerdo 3	Respuesta Totalmente en desacuerdo 4
P.4	4	2	2	2

Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Figura 5



Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Análisis del cuadro #5.-

En esta pregunta los encuestados dijeron un 40% estar totalmente de acuerdo en que **es necesaria mayores sanciones contra los empleadores que violen estas normas y vulneren los derechos de estas mujeres** 20% dice estar de acuerdo, con lo mismo así como un 20% dice estar en desacuerdo y un 20% dice estar totalmente en desacuerdo que **es necesaria mayores sanciones contra los empleadores que violen estas normas y vulneren los derechos de estas mujeres.**

Pregunta # 5

5. Cree usted que la creación de una comisión especializada para tratamiento de casos de vulneración de derechos es necesaria?

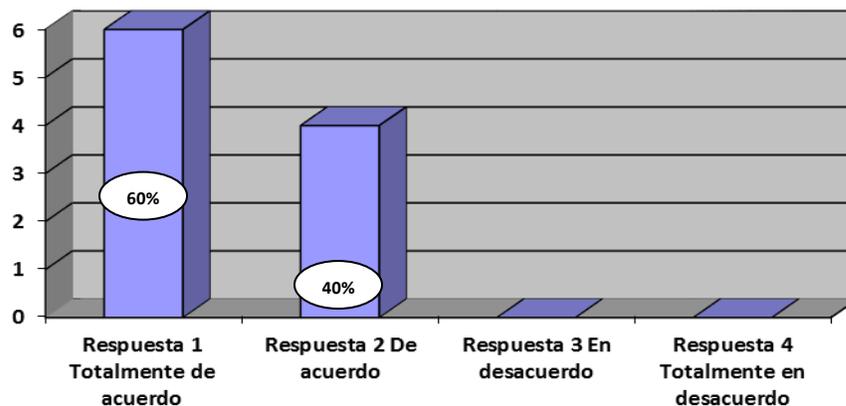
Tabla 6 Titulo: Comisión especializada

Ítems	Respuesta Totalmente de acuerdo 1	Respuesta De acuerdo 2	Respuesta En desacuerdo 3	Respuesta Totalmente en desacuerdo 4
P.5	6	4	0	0

Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Figura 6



Fuente: abogados ecuatorianos

Elaborado por: Cecilia Parrales y Samuel Armijos

Análisis del cuadro #6.-

Un 60% de los encuestados ha respondido estar totalmente de acuerdo cree que **la creación de una comisión especializada para tratamiento de estos casos de vulneración de derechos es necesaria** un 40% de las personas encuestadas menciona estar de acuerdo y la suma de 100% da un total a favor de que **la creación de una comisión especializada para tratamiento de estos casos de vulneración de derechos es necesaria.**

CAPÍTULO IV

4.1 Propuesta de la investigación

Dentro de lo estudiado la propuesta es que se establezca un cambio normativo a favor de la creación de una comisión especializada de seguimiento a la normativa creada para establecer el fiel cumplimiento de lo que establece la reforma de ley al código de trabajo en cuanto al despido ineficaz establecido a raíz de la promulgación de la ley de justicia laboral.

Es importante la creación de dicha comisión que se encargue no solo de dar seguimiento a las denuncias sino establecer los mecanismos para priorizar un trabajo más equitativo de acuerdo a las circunstancias que se encuentra una mujer embarazada, por ende se necesita que se formule comisiones alrededor de cada provincia para que se realice los controles específicamente en este tipo de casos ya que los inspectores de trabajo pueda ser que por la abundante carga y trabajo que manejan no tengan el suficiente tiempo y carezcan del mismo para realizar las debidas inspecciones lo cual hace que queden desamparadas dichas mujeres que se encuentran en este estado de embarazo o de lactancia lo cual pueda producir un daño durante esta etapa que puede repercutir sobre el futuro del hijo de dicha trabajadora.

Es necesario para darle un carácter no temporal realizar dicho cambio normativo dentro de la misma norma que se fijó de justicia laboral que trata precisamente sobre este tipo de casos.

Esperando como resultado la tranquilidad y la seguridad que por el estado en que se encuentran es muy necesario para la evolución del feto y el bienestar en ambos, quedando de carácter pertinente ya que estamos hablado de una garantía constitucional la cual debe ser acatada a primera orden.

Reforma legal

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO:

Que en el inciso primero del artículo 424, se ordena que la Constitución es la Norma Suprema del Estado y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico y, por lo tanto, las normas y los actos del poder público deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales;

Que la Constitución reconoce a las personas privadas de libertad, de conformidad con el artículo 51, el derecho a no ser aisladas, a comunicarse, a recibir visitas, a declarar sobre el trato recibido, a contar con recursos humanos y necesarios para gozar de salud integral, a la atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas, y a recibir atención preferente y especializada en el caso de

personas adultas mayores, mujeres embarazadas o en período lactancia, con capacidades especiales, enfermas o adolescentes;

Que la Constitución prescribe en el artículo 78 que las víctimas de infracciones penales tendrán derecho a protección especial, a no ser revictimizadas y a que se adopten mecanismos para una reparación integral que incluya el conocimiento de la verdad, restitución, indemnizaciones, rehabilitación, garantía de no repetición y satisfacción del derecho violado;

Que el Código Penal, Código de Procedimiento Penal y Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social fueron promulgados antes de la entrada en vigencia de la actual Constitución y que sus normas, deben ser actualizadas y adecuadas a las nuevas exigencias del Estado constitucional de derechos y de justicia;

Que para cumplir lo dispuesto en el artículo 201 de la Constitución, es impostergable sustituir el actual Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos el sistema de ejecución de penas por otro que tenga como prioridad el desarrollo de las capacidades de las personas sentenciadas penalmente para ejercer sus derechos y cumplir sus responsabilidades al recuperar su libertad, rehabilitándose y reinsertándose en la sociedad;

Que la Asamblea Nacional de acuerdo con el artículo 84 de la Constitución, tiene la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución e

instrumentos internacionales; En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales expide el siguiente cambio normativo del artículo:

del código de trabajo:

Art. 195.4.- crease una comisión técnica que se encargue del seguimiento de los casos denunciados por despido ineficaz, para llevar un control de las mujeres trabajadores en sus respectivas empresas; y que puedan dar los respectivos informes a las autoridades competentes para el cumplimiento de las normativas fijadas en este código; la misma comisión se encargara de llevar la capacitación constante en cuanto a los derechos de los trabajadores tanto a los empleadores como a los empleados.

4.2 Conclusiones

El despido ineficaz se ha convertido en una herramienta importante para proteger los derechos laborales de las mujeres trabajadoras y evitar la vulneración de los derechos constitucionales laborales y la normativa creada para proteger a la mujer embarazada, del despido ineficaz que se encuentran en estado de gestación o de lactancia y maternidad brindándole de manera inmediata un apoyo completo el cual beneficia a la estabilidad laboral vemos que la ley contempla la oportunidad al momento de ser despedida ineficazmente una mujer bajo las circunstancias antes mencionadas que pueda exigir la debida indemnización y liquidaciones correspondientes al trabajo el cual ejercía, así como también las medidas cautelares que puede dictaminar el juez para ser readmitida en el trabajo al cual se la despidió.

En cierto modo la Asamblea Nacional efectuó un valioso cambio a la estructura de las normas en base a una realidad que se venía dando, manera coadyuva a frenar los atropellos la normativa contra el despido ineficaz tanto en contra de las mujeres que se encontraban en cierto modo desprotegidas ya que al tener estos derecho de obtener licencia para parto y maternidad generaban ciertos descontentos en los empleadores que veían que dichas mujeres al momento de dejar de trabajar por el período de lactancia que se les daba un prejuicio económico en contra de ellas, por lo tanto muchos optaban por votar o despedir de manera intempestiva a dicha mujeres o generar algún tipo de visto bueno mediante lo que estipula el

código de trabajo, así como también lo que estipula en los reglamentos internos de cada institución, por lo cual en cierta forma este tipo de normativas ha venido a cambiar las reglas del juego, por lo menos de manera sustancial e importante a favor de las mujeres en estado de gestación, lactancia y maternidad.

De cierto modo se plantea que las mujeres cumplan con el rol protagónico de dar vida a luz a un ser vivo como papel importante que tiene en la sociedad y en la familia que es el núcleo de la misma, el tipo de derechos que son vulnerados a las trabajadoras en estado de gestación y lactancia por lo tanto el estado ecuatoriano en vista de los derechos que tiene la mujer en estado de gestación, maternidad y lactancia así como precautelando los derechos de la familia y de los niños en este caso que acaban de nacer o que están en concepción a generado esta normativa que va a permitir el crecimiento y desarrollo de sus primeros meses de vida se logre de manera sustancial ya que evidentemente el Estado no podía combatir muchas veces las problemáticas generadas por desnutrición entre otras cosas a que las mamás de estos niños se encontraban laborando y no podían dedicar el tiempo completo a sus hijos.

Finalmente se concluye en que a pesar de ser un gran acierto el hecho de haber generado una norma de esta naturaleza para precautelar en a la mujer que se encuentra en este estado, estas medidas de protección en el marco de la normativa ecuatoriana en comparación con otras legislaciones en Latinoamérica está más precisa y adelantada en que debe

de ser resguardados sus derechos toca seguir insistiendo en la publicidad de los mismos y dar a conocer a la sociedad en general los derechos laborales que deben de ser respetados más aun cuando la mujer se encuentra en estado de gestación.

4.3 Recomendaciones

La normativa que se ha expuesto según las conclusiones está generando cambios importantes, sin embargo un problema que suscita y que debe ser resuelto es precisamente la ignorancia en el tema que se está tratando e investigando ya que la sociedad muchas veces no conoce de los beneficios y derechos a los cuales en este caso las mujeres en estado de gestación, lactancia y maternidad son despedidas de manera intempestiva e ineficaz, por lo tanto cabe necesario la formación, publicidad y educación que se le da a la ciudadanía en general, es decir a los actores de las relaciones laborales, tanto empleador como trabajadores.

Se debe fortalecer una comisión especializada de parte del Ministerio de Relaciones Laborales para que pueda ejecutar de ciertas formas la prevención, así como también a los empleadores para que cumplan con las medidas cautelares preventivas que pueda dictaminar el juez conocedor de la materia laboral de acuerdo a la jurisdicción y competencia designada ya que dicha autoridad emite una orden cautelar muchas veces de readmisión de esta mujer en estado de gestación y lactancia nuevamente a su trabajo para saber si es concedido es necesario que se pueda llevar un control para verificación del cumplimiento que es lo que designa la autoridad competente.

Se debe tener en cuenta que una comisión especializada forme parte de la Inspectoría de trabajo para que realicen las verificaciones correspondientes en materia de revisión de los sistemas laborales en que las instituciones tienen para sus trabajadores ya que no toda institución o

empresa tiene las condiciones para que puedan laborar de manera adecuada una mujer que se encuentra en estado de gestación, lactancia y maternidad ya que muchas veces esto genera probablemente un discrimen o un hostigamiento laboral que puede generar perjuicio en la salud tanto de la mujer en estado de embarazo y al feto.

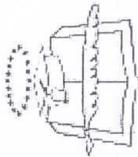
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Galiana, S. y De Marianas, H. (2000) Intervención psicológica en el acoso laboral, Madrid: Instituto Madrileño del Menor y la Familia, p.87
- ❖ Mas, B. y Carrasco, M.A. (2005). Manual de derecho constitucional Madrid: Pirámide, p.231
- ❖ Robles, R (2007) derecho constitucional a favor de los trabajadores. InDret, p.67
- ❖ De La Cueva (1992), tratado de derecho laboral, México

FUENTES NORMATIVAS

- ❖ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República del Ecuador 2008
- ❖ Congreso nacional, Código de Trabajo
- ❖ Ley para la justicia laboral, Asamblea Nacional
- ❖ Organización de Naciones Unidas 1948
- ❖ Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José

ANEXO 1



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



11 JUL 2017

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

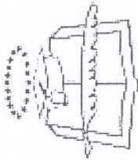
Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: Violación del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Cantón de Guayaquil aplicando la legislación ecuatoriana.

Carrera: DERECHO
especialidad Parrales Alvarado

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
1	3/07/2017	- Revisión, socialización y conocimiento de los anexos del estudio del caso con el calendario académico, la asistencia, la estructura de la propuesta, guía de línea y bibliografía de investigación: "Violación del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil aplicando la legislación ecuatoriana." - Instructivo de titulación	13:00h	14:00h	- Revisión en la competencia de límites y sublímites de investigación: Cultura, democracia, y Sociedad; "Violación del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Cantón de Guayaquil aplicando la legislación ecuatoriana." Tarea: Investigación gramatical del planteamiento del problema y adecuación al tema de investigación.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y FP.



11 JUL 2017

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

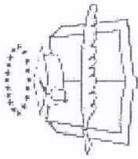
Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: Vulneración del Derecho del Trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana
Escuela Normal Superior

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
2	04/07/2017	"Revisión del planteamiento del problema del Tema "Vulneración del derecho del Trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana"	13:00h	14:100	Investiga a través de la biblioteca física y virtual la justificación del trabajo de investigación. "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Cantón de Guayaquil aplicando la legislación ecuatoriana"		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



11 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

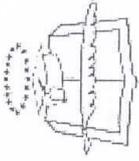
INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Cantón de Guayaquil aplicando la legislación ecuatoriana.
Carrera: DERECHO
Decida Paralelos Alvarado

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
3	05/07/2017	División de la justificación del trabajo de investigación del tema "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Cantón de Guayaquil aplicando la legislación ecuatoriana".	13:00	14:00	Investigan de forma particular el caso correspondiente al tema de investigación y también investigan los los objetivos generales y específicos del trabajo investigativo.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



11 JUL 2017

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD DE TITULACIÓN

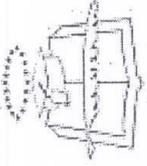
INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: Verificación del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil aplicando la legislación autonómica.
Carrera: DERECHO
Seción Pormales Avance

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
4	06/07/2017	Revisión de los estudios de la propuesta del trabajo de Titulación.	11:00	12:00	Se aprobó la estructura de la propuesta del trabajo de Titulación		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

17 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
5	10/07/2017	En espera de que titulación apueste el tema revisamos junto al tutor el conogua me de actividades para organizar y avanzar lo mas eficaz y rapido posible.	13:00	14:00	Observamos que es un tema extenso.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

17 JUL 2017



UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO

CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
6	11/07/2017	Revisar la notificación del tema de la unidad de titulación	12:00	14:00	Hay que replantear el tema, la unidad de titulación envió a delimitar. el tema.		



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



17 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

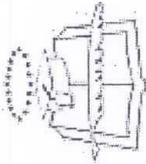
Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO
CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
7	12/07/2017	Delimitación del tema "Acción Extraordinaria de protección de JESSICA BONOS Saldana Contrate la empresa SICORSA S.A	12:00	14:00			



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y P.



17 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

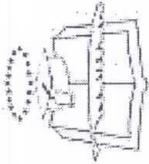
Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO **CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
8	23/07/2017	Rotificación del correo sobre agasademiento, dedicatoria, contenido, índices conclusiones, monografía, acciones, bibliografía y anexos.	13:00	14:00	Presentar Proyecto del tema Acción Extraordinaria de Protección de Jessica Barros Saldaña contra la empresa SICOBRA S.A.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.

25 JUL 2017



UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

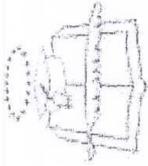
Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO
CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
9	27/06/2017	Revisión de la estructura del proyecto	12:00	14:00	Presentar físicamente la introducción y agradecimiento y dedicatoria.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



25 JUL 2017

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

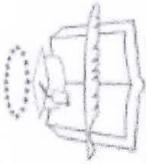
Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A

Carrera: DERECHO

CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
10	18/07/17	Revisión de Introducción, ^{810.} agradecimiento y dedicatoria	12:00	14:00	Replanteamiento del tema		
11	19/07/17	Revisión del Capítulo I	12:00	14:00	Traer conclusiones sobre lo estudiado del caso.		
12	20/07/17	Revisión de las conclusiones del caso	12:00	14:00	Revisión de la legislación ecuatoriana para decada al tma.		
13	21/07/17	Adecuación de libros en el caso, temas específicos y artículos ^{resumen}	12:00	14:00	Realizar encuestas		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PE.



31 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

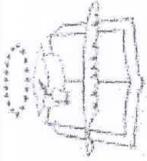
Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A

Carrera: DERECHO

CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
14	25/07/2017	Estudio de encuestas	12:00	14:00	Detallar y establecer que encuestas utilizar		
15	26/07/2017	Revisión del Capítulo II	12:00	14:00	Definir el marco contextual		
16	27/07/2017	Revisión del marco Contextual	12:00	14:00	Definir el marco legal.		
17	28/07/2017	Revisión del marco legal.	12:00	14:00	Marco metodológico		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PE.



07 AGO 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

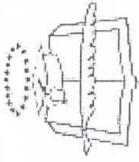
Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A

Carrera: DERECHO

CECILIA STEFANIA PARRALES ALVARADO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
18	31/07/17	Revisión de Estadísticas	12:00	14:00	Realizan correcciones generales.		
19	1/08/17	Ultimas Correcciones	12:00	14:00	Revisan todos los detalles del trabajo de investigación		
20	02/08/17	Conexión final	12:00	14:00	Preparame para sustentan.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

11 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

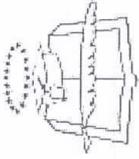
Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: " Vulneración del Derecho del Trabajo frente a lo dispuesto sobre personas que se producen en el contexto de Guayaquil, efectuando las legislaciones Constitucionales, Armonizadas, N° 10 del 2008 y N° 14 del 2014"

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
2	04/07/2017	<p>Mapas del levantamiento del problema del tema " Vulneración del derecho de trabajo frente a lo dispuesto por la persona que se produce en el contexto de Guayaquil, efectuando las legislaciones Constitucionales, Armonizadas, N° 10 del 2008 y N° 14 del 2014"</p>	03:00h	14:10h	<p>Investigar a través de la biblioteca sobre y sobre la jurisdicción del trabajo de Investigaciones</p> <p>" Vulneración del derecho del trabajo frente a lo dispuesto por la persona que se produce en el contexto de Guayaquil, efectuando las legislaciones Constitucionales, Armonizadas, N° 10 del 2008 y N° 14 del 2014"</p> <p>Tarea: Investigar personalmente el planteamiento del problema y adherir al tema de investigación</p>		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



17 JUN 2011

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD DE TITULACIÓN

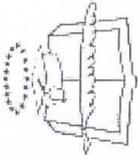
INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el trabajo de Guayaquil aplicando la legislación ecuatoriana"
Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
3	05/07/2011	Revisión de la justificación del trabajo de investigación.	13:00	14:00	Investigan de forma paralela cada uno el caso con respecto al tema de investigación y también investigar los objetivos generales y específicos del trabajo de investigación.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



11 JUL 2017

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el Corazón de Guayaquil por causa de la legislación caucatoriana."
Carrera: DERECHO
Arribal Samuel Amijos Orabela

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
4	06/07/2017	Revisión de la estructura de la propuesta del trabajo de titulación	11:00	12:00	Se apropió la estructura de la propuesta de trabajo de titulación		



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PF



17 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 3

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: **DERECHO**

ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
5	20/07/2017	En espera de que titulación apruebe el tema más pronto posible junto al tutor el congreso de actividades para organizarlo y armarlo lo más pronto posible.	13:00	14:00	Observamos que lo fue tema extenso.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



17 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: " Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO

ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
6	17/07/2017	Revisamos la notificación del tema de la unidad de titulación	12:00	14:00	Hay que replantear el tema, la unidad de titulación envió a delimitar el tema.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



17 JUL 2017

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: **DERECHO**

ANIBAL SAMUEL ARMÍJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
7	12/07/2017	Delimitación del tema: "Acción Extintiva - nancia de protección de Justicia Barro Saldana contra la empresa SICORBA S.A."	12:00	14:00	Investigar documental- mente los se-cu- dos procesos del caso de Acción de Extintiva de protección.		



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.



17 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO

ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
8	13/07/2017	Notificación del Consejo Académico, asignación de materia, dedicatoria, conteo, índice, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.	13:00	14:00	Presentar Proyecto del tema Acción Extraordinaria en protección de Jessica Banoes Saldaña contra la empresa S.A SICOBRA S.A		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

25 JUL 2017



UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

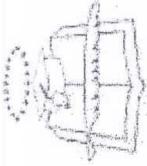
Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: "Vulneración del derecho del trabajo frente a la dignidad de la persona que se produce en el cantón de Guayaquil, aplicando la legislación ecuatoriana".

Carrera: DERECHO
ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
9	17/07/2017	Revisión de la estructura del proyecto.	12:00	14:00	Presentar físicamente la introducción, el agradecimiento y dedicatoria.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y F.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

25 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

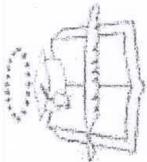
Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A

Carrera: DERECHO

ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
10	18/07/17	Revisión de Introducción agudecimiento y dedicatoria	12:00	14:00	Replanteamiento del tema		
11	19/07/17	Revisión al Capítulo I	12:00	14:00	Tracer conclusiones sobre lo estudiado del caso		
12	20/07/17	Revisión de las Conclusiones del caso	12:00	14:00	Revisión de la legisla- ción ecuatoriana para adecuarla al tema.		
13	21/07/17	Apluración de libros en el caso, artículos específicos y artículos relevantes	11:00	14:00	Realizar encuestas		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



31 JUL 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

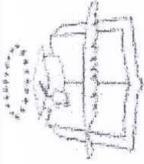
Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A

Carrera: DERECHO

ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
14	25/07/17	Estudio de ecuaciones	12:00	14:00	Detallar y establecer que ecuaciones utilizó para ambos.		
15	26/07/17	Resolución del Capitulo II	12:00	14:00	Definir el marco contextual		
16	27/07/17	Resolución del marco contextual	12:00	14:00	Definir el marco legal		
17	28/07/17	Resolución del marco legal	12:00	14:00	marco metodológico.		



Universidad de Guayaquil

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS. Y PP.

07 AGO 2017

UNIDAD DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: MGS. VICENTE PAUL BORBOR MITE

Tipo de trabajo de titulación: ESTUDIO DE CASO

Título del trabajo: VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA DIGNIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CASO DE LA SEÑORA JESSICA VIRGINIA BARROS SALDAÑA Y LA EMPRESA SICOBRA S.A.

Carrera: DERECHO

ANIBAL SAMUEL ARMIJOS NIVELA

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
18	31/07/17	Revisión de Estadísticos	11:00	14:00	Realizan conexiones		
19	01/08/17	Últimas conexiones	12:00	14:00	Revisan todos los detalles del trabajo de investigación		
20	02/08/17	Conexión final	12:00	14:00	Prepararme para presentar.		

ANEXO 2

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS (CONSTITUCIONAL MUJER EMBARAZADA) final..doc (D30236788)
Submitted: 2017-08-25 03:00:00
Submitted By: parralesalvaradocecilia@gmail.com
Significance: 9 %

Sources included in the report:

monografia final 2.docx (D26181934)
estudio de caso 2.docx (D21284603)
Monografia 1.docx (D21575055)
LA ACCIÓN POR DESPIDO INEFICAZ A DIRIGENTES SINDICALES.docx (D21349074)
tesis correccion tema etc.docx (D21100352)
http://www.wipo.int/wipolex/es/text.jsp?file_id=195600
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/LIBRO%20buen%20vivir/files/assets/basic-html/page35.html>

Instances where selected sources appear:

17

Reporte Resultados
Urkund
Alf
09/09/2017