



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LA CADUCIDAD EN EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER EN ESTADO
DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE
GESTACIÓN O MATERNIDAD

AUTORA

Camila Judith Arrieta Garcés

AÑO

2017



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LA CADUCIDAD EN EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER EN ESTADO DE
EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O
MATERNIDAD

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Abogada de los Tribunales y Juzgados
de la República

Profesor Guía

Mtr. Jean Christophe Lievain Dutron

Autora

Camila Judith Arrieta Garcés

Año

2017

DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Jean Christophe Lievain Dutron
Master en Derecho Empresarial
C.C. 1726146382

DECLARACIÓN PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Wilson Guillermo Ortega Caicedo
Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social Internacional
C.C. 1712442670

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

Camila Judith Arrieta Garcés

C.C.: 1721488193

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres y hermana por apoyarme en mis estudios y alentarme a seguir adelante.

A los profesores de la Universidad de las Américas, que me han compartido sus conocimientos.

DEDICATORIA

A mi hijo, que me ha impulsado a terminar mi carrera y me motiva a ser cada día mejor.

A mis padres por estar siempre a mi lado.

A mi hermana por siempre creer en mí.

RESUMEN

La finalidad de este ensayo es analizar la problemática que surge cuando una mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad ha sido despedida unilateralmente por el empleador y ésta tiene que interponer la correspondiente demanda de despido ineficaz en un plazo de 30 días, caso contrario la acción caduca. Sin embargo, el plazo establecido en la ley no es suficiente para proteger los derechos de la mujer, ya que debido a su embarazo se encuentra en un estado de vulnerabilidad, pues lo más adecuado sería prolongar el plazo para presentar la correspondiente acción de despido ineficaz y que, de esta manera sus derechos laborales y constitucionales no sean transgredidos.

ABSTRACT

The purpose of this essay is to analyze the problem that arises when a woman in a state of pregnancy or associated with her condition of maternity has been dismissed unilaterally by the employer and has to file the corresponding ineffective dismissal claim within 30 days, otherwise the action expires. However, the deadline established in the law is not enough to protect the rights of women, because of their pregnancy is in a state of vulnerability, as the closest it is possible to extend the deadline to file the corresponding action of waste Ineffective And that, in this way, their labor and constitutional rights are not violated.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. CAPITULO I: LOS DERECHOS DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	2
1.1. Evolución histórica de los derechos de la mujer en el ámbito laboral.....	2
1.2. La Organización Internacional del Trabajo.....	5
1.3. Análisis del Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo	6
1.3.1. Generalidades.....	7
1.3.2. Alcance.....	9
1.4. Análisis del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo	11
1.4.1. Generalidades.....	12
1.4.2. Ámbito de aplicación y alcance	12
2. CAPÍTULO II: LOS DERECHOS DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y EN LA CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	15
2.1. La Constitución de la República del Ecuador de 2008.....	15
2.1.1. Los tres elementos del Estado Constitucional.....	16

2.1.2. Supremacía Constitucional.....	17
2.1.3. La mujer embarazada considerada como grupo de atención prioritaria en la Constitución de la República del Ecuador.	19
2.1.4. Tutela Judicial efectiva	21
2.2. La Codificación del Código del Trabajo	23
2.2.1. Principio de estabilidad laboral	24
3. CAPÍTULO III: RESOLUCIÓN 05-2016 DEL PLENO DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA QUE PERMITE DECLARAR DE OFICIO LA CADUCIDAD POR DESPIDO INEFICAZ.....	29
3.1. La caducidad y la prescripción.....	29
3.2. La caducidad y la prescripción en materia laboral	31
3.3. Análisis de la Resolución No. 05-2016 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia.....	33
4. CONCLUSIONES.....	35
REFERENCIAS	38

INTRODUCCIÓN

Los derechos de la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, han sido materia de protección por los Estados que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo.

En Ecuador, el artículo 35 de la Constitución de la República, considera a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritaria, al determinar que éstas recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Acorde a este mandato, se ha incorporado una nueva figura en el Código del Trabajo llamada despido ineficaz, con el fin de tutelar los derechos de la mujer en estado de embarazo o asociado a su estado de gestación o maternidad cuando sea despedida, estableciendo un plazo de 30 días para interponer la acción de despido ineficaz.

Con la finalidad de aclarar dudas a los jueces de trabajo de primera instancia, respecto a la figura de despido ineficaz, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia ha emitido la Resolución 05-2016 publicada en el R.O. No. 847 de 16 de septiembre de 2016, sobre la "CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ EN MATERIA LABORAL", estableciendo que si la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad no interpone la acción de despido ineficaz en el plazo de 30 días, ésta caducará, más no prescribirá. De esta manera será necesario establecer diferencias entre las figuras de caducidad y prescripción.

El problema en este caso es que, el lapso de 30 días es insuficiente para que la madre luego del parto y en su período de lactancia tenga la capacidad y el ánimo de entablar una demanda a fin de que se reestablezcan sus derechos conculcados, por la terminación unilateral del vínculo laboral.

1. CAPITULO I: LOS DERECHOS DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La opción de ser madre es una decisión complicada para la mujer trabajadora. La discriminación y desigualdad a las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral es una realidad que aún se vive en la actualidad. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo se ha comprometido a nivel mundial, prevenir la violación de derechos de las mujeres, con el fin de proteger a la madre y al recién nacido. De ahí la necesidad de conocer la evolución histórica de los derechos de la mujer, el papel de la Organización Internacional del Trabajo y el análisis de los Convenios 103 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

1.1. Evolución histórica de los derechos de la mujer en el ámbito laboral

A través de la historia, la mujer ha sido discriminada en diferentes ámbitos: políticos, económicos, sociales. Ante esta situación valientes mujeres y con ideales han luchado por sus derechos, a costa de su propia vida, así tenemos la protesta realizada por trabajadoras en una fábrica de textiles de Nueva York, acontecimiento que se dio el 8 de marzo de 1857, con el fin de mejorar sus sueldos y condiciones de trabajo, gesta que concluyó con la matanza de 120 mujeres que gritaron por la igualdad, dando origen a la celebración del Día Internacional de la Mujer. A raíz de este hecho histórico, las leyes estadounidenses empezaron a implementar mejoras en la seguridad en el trabajo en el área industrial. (El comercio, 2017).

Asimismo, a inicios del siglo XX nació un grupo de líderes mujeres de Europa y América del Norte que luchaban en contra de la explotación de mujeres y niños en la Revolución Industrial, así como por las deficientes condiciones en las que trabajaban y la diferencia de salarios que percibían con relación a los hombres,

hechos que dieron origen en varios países industrializados “leyes de protección”. Además, se contempló la necesidad de contar con tratados internacionales que brindaran protección frente a la competencia desleal. En 1905 y 1906 se aprobó la declaración de Berna, para preservar a las mujeres de la explotación en la jornada nocturna como a la exposición al fósforo blanco en la fabricación de cerillas (OIT, 2009, p.1).

En 1913, se elaboraron acuerdos que prohibían el trabajo nocturno a los jóvenes y la limitación de las horas de trabajo a mujeres y jóvenes. En 1919 se plantean otras temáticas, como dar fin al trabajo infantil, la asignación de pensiones y prestaciones de maternidad, e incluso el pago de salarios mínimos por el trabajo doméstico (OIT, 2009, p.1).

En octubre de 1919 en Washington DC, se adoptaron 6 convenios a través de la Primera Conferencia Internacional del Trabajo, dos de los cuales abordaban la situación de la mujer que consistía en la prohibición del trabajo nocturno y la protección de la maternidad para las trabajadoras (OIT, 2009, p.3).

Entre 1920 y 1930, las normativas giraron en torno al seguro de enfermedad, mecanismos para fijar el salario mínimo, trabajo subterráneo y protección contra los accidentes y extensión del horario de trabajo (OIT, 2009, p.4).

En 1944, se aprobó una resolución sobre la igualdad de remuneración. El tema de la igualdad entre hombres y mujeres fue más allá de los salarios ya que abarcó temas relacionados con la discriminación en general (OIT, 2009, p.4).

En 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), mantuvo un debate general acerca de la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo, lo cual condujo un plan de acción de la OIT (OIT, 2009, p.6).

Hoy por hoy, el mundo ha sido testigo de los logros en el ámbito laboral que se enfocan en la protección del trabajador y esto, gracias a la buena predisposición de la Organización Internacional del Trabajo y sus Estados miembros. Pero aun en la actualidad queda mucho por hacer, de ahí la necesidad de impulsar nuevas medidas para conseguir la igualdad de género en la esfera laboral, ya que las mujeres aún son discriminadas en un alto porcentaje, sobre todo en el Ecuador. Como se puede ver, la lucha de las mujeres a lo largo de la historia en la defensa de sus derechos en el mundo laboral, ha dado sus frutos tal es así que en la actualidad las mujeres se han empoderado de sus derechos que por muchos años les han sido arrebatados, en este sentido la Organización Internacional del Trabajo ha realizado un papel importante para que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres en el mundo del trabajo, dando como resultado la creación de jornadas laborales dignas, igualdad de remuneración, acceso a la protección social, igualdad de oportunidades y trato, entre otros derechos que se promueven a escala nacional e internacional con el fin de que los trabajadores se desarrollen y trabajen en un ambiente sano y acorde a sus necesidades económicas y familiares.

Una vez que se ha analizado someramente los derechos conseguidos por la mujer a lo largo de la historia, es necesario relievare los derechos de la mujer en su estado de embarazo, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, que a través de diversos Convenios ha tomado para sí la lucha de los derechos de la mujer y madre trabajadora, como: El Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración, Convenio 105 que se refiere a la abolición de trabajo forzoso, Convenio 111 que trata la discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenio 118 que se refiere a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social y otros Convenios que forman parte del progreso de los derechos de los trabajadores.

1.2. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada en el año de 1919, siendo parte del Tratado de Versalles que finalizó con la Primera Guerra Mundial en 1918. Su creación, fue provocada por consideraciones de seguridad, humanitarias, políticas y económicas.

“Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.” (Página de la OIT).

La Constitución de la OIT se desarrolló entre los meses de enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió en París y posteriormente en Versalles. Dicha Comisión estaba conformada por representantes de 9 países entre ellos Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos, y presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), la cual fue “una de las primeras federaciones de sindicatos en los Estados Unidos de América.” Fundada en Ohio en el año de 1886 (Academic). Su resultado fue una organización tripartita con 187 Estados miembros y representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos (Organización Internacional del Trabajo).

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y su Preámbulo exterioriza la preocupación que existe con relación a las injusticias, miseria y privaciones para muchos seres humanos, lo que puede causar una amenaza para la paz y armonía universales (Constitución de la OIT). Adicionalmente, la OIT considera prudente mejorar las condiciones de trabajo respecto a reglamentaciones de horas de trabajo, contratación de la mano de obra, protección a los trabajadores que sufren accidentes de trabajo, lucha contra el

desempleo, protección de los niños, adolescentes y mujeres, entre otros. (Organización Internacional del Trabajo, OIT).

Una constante preocupación de la OIT, es el derecho al trabajo de la mujer, ya que a través de los años ha sido discriminada, pues ha recibido salarios inferiores con relación a los hombres, jornadas de trabajo sin descanso, trabajos forzosos, y despidos por su condición de embarazo; lo cual ha provocado un riesgo en la vida de la madre trabajadora y la de su hijo. Siendo así, hay que tomar en cuenta que:

El embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o su período de ausencia laboral por causa de la maternidad. (Zavala, 2015)

En tal virtud, con el pasar de los años la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado tres Convenios sobre la protección a la maternidad y son los números: 3, 103 y 183, en los años 1919, 1952 y 2000 respectivamente;

Convenios que tienden a que la mujer trabajadora, armonice sus funciones reproductivas y laborales, así como evitar un trato desigual en el trabajo por su estado de embarazo.

1.3. Análisis del Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo

La protección a la maternidad ha sido una prioridad para la Organización Internacional del Trabajo, de tal manera que ha establecido parámetros con el fin de que los Estados miembros adopten en sus respectivas legislaciones,

normas tendientes a proteger a la mujer durante su embarazo, el parto y lactancia; pues:

La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madre sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2010, p.1)

El 28 de junio de 1952, se adopta el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de la maternidad; 47 países miembros, lo han ratificado con el fin de amparar a la mujer y su estado de maternidad. Ecuador ratificó el Convenio 103 de la OIT, el 5 de febrero de 1962, el cual sigue vigente.

1.3.1. Generalidades

La ratificación del Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, ha provocado la participación activa de la mujer en el mundo laboral, ya que se ha incorporado en las legislaciones de los países, alternativas legales que les permita un trabajo estable y remunerado que vayan acorde a sus responsabilidades familiares, laborales y económicas.

Según el artículo 1 del Convenio 103 OIT, la aplicación cubre a las mujeres que laboren en empresas industriales, no industriales y trabajos agrícolas, al igual que mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

Empresas industriales, que incluyen a empresas públicas o privadas que realicen actividades en las minas, se ejecute cualquier tipo de fuerza motriz, empresas donde existan obras en construcción o semejantes a esta actividad y las

funciones que comprendan el transporte de personas y la manipulación de mercancías en muelles, almacenes, aeropuertos o embarcaderos.

En cambio, las no industriales, tienen que ver con actividades en establecimientos comerciales, servicios de correo, trabajo doméstico en hogares privados, hoteles u otros establecimientos similares, lugares dedicados a la atención de personas como orfanatos u hospitales, lugares públicos de entretenimiento y otros relacionados a estos funcionamientos.

Los trabajos agrícolas, son las actividades realizadas en plantaciones y grandes empresas agrícolas industrializadas.

En relación a las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, son aquellas que no deban movilizarse a un lugar de trabajo, sino que laboren en su hogar.

Se puede decir entonces, que el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, protege a todas las mujeres que trabajen en todos los campos laborales, pues es importante que la mujer trabajadora en estado de gestación o en período de lactancia, pueda tener acceso a una maternidad segura, sin importar cuál sea su lugar de trabajo ni la actividad que ésta ejerza siempre que no suponga un peligro para su salud ni para la de su hijo.

Por otro lado, hay que tomar en cuenta la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud tanto en pequeñas, medianas y grandes empresas, a través de medidas razonables que permitan a los trabajadores tener acceso a un lugar de trabajo adecuado para hombres y mujeres.

Los lugares de trabajo, ya sea en las calles, oficinas, en el campo, fábricas o el hogar, son espacios donde los hombres y mujeres aprenden, intercambian información y se reúnen, por lo que se podría decir que “El lugar de trabajo es un entorno que ofrece muchas posibilidades para potenciar las políticas, la

educación, los servicios y las medidas prácticas encaminados a mejorar la salud materna.” (OIT, 2008, p. 9).

Así, los trabajadores tendrán la oportunidad de crear un mayor impacto en la sociedad y en la vida de las personas; compartiendo el uno del otro, con el fin de generar ventajas que combatan la desigualdad de género y la discriminación.

1.3.2. Alcance

Como se ha indicado en líneas precedentes, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, tiene como objetivo proteger a la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia, ya que a través de los años ha sido discriminada debido a su función reproductiva, por cuanto se ha considerado que en ese estado rinde menos en su actividad laboral; y se le impone al empleador obligaciones tales como, reducción de la jornada laboral, permisos, licencias, etc. Es así que el artículo 3 del Convenio 103 de la OIT, prevé que la mujer tendrá derecho a un descanso de maternidad conforme a un certificado médico que demuestre la fecha del parto, de una duración de por lo menos 12 semanas, repartidos antes y después del parto, según la legislación nacional de cada país; pudiendo extenderse en caso de una enfermedad como resultado del parto.

En el supuesto de que el parto se haya adelantado, el descanso tomado anteriormente se prolongará hasta la fecha en que se supone que la mujer debió dar a luz, además la duración del descanso obligatorio no deberá reducirse.

El derecho de la madre a un período de descanso cuando nace su hijo, junto con los medios adecuados para mantenerse y mantener a su familia, y la garantía de poder reincorporarse al trabajo tras la licencia, son los elementos fundamentales de la protección de la maternidad. El propósito de la licencia de maternidad es proteger la salud de la mujer y su hijo durante el período perinatal, dadas las necesidades fisiológicas especiales asociadas con el embarazo y el parto. (OIT, 2008, p.6).

A través del Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, los derechos de la mujer embarazada ya no serán vulnerados, pues al ratificar dicho Convenio, la legislación de cada país adoptó medidas que amparen a la mujer debido a su condición de maternidad, ya que su protección es un elemento importante que forma parte de la igualdad de oportunidades e igualdad de trato. De esta manera, la mujer podrá combinar su rol de trabajadora y su rol de madre con el fin de tener armonía en su vida personal, evitándole a la mujer preocupaciones como el ser despedida de su trabajo. y consecuentemente, se protegerá a la madre y a su hijo al garantizarle a la mujer un empleo estable.

Con referencia a la lactancia, la mujer estará autorizada a interrumpir su trabajo, durante uno o varios períodos, los cuales deberán contarse como horas de trabajo y ser remuneradas como tal (OIT, 1952, art. 5.2).

El derecho de amamantar al hijo, cuando la madre trabajadora se ha reincorporado nuevamente a sus respectivas labores, es un elemento importante para la salud de la madre y su niño, ya que se desarrolla un vínculo afectivo y emocional entre ellos. Por lo que hay que mencionar que “El derecho a la lactancia después de regresar al trabajo tiene importantes beneficios para la salud de la madre y del hijo.” (OIT, 2008, p.6).

La protección a la lactancia es de gran importancia ya que garantiza que el niño va a alimentarse con leche materna, lo cual es más saludable desde el punto de vista de su formación y nutrición.

El artículo 6 del presente Convenio, señala que:

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o que se le comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. (OIT, 1952, art.6).

Es decir que, no se le puede despedir a la trabajadora durante el tiempo que dure su licencia por su estado de gestación, así como tampoco se le puede comunicar que su licencia está por expirar.

Se han creado varias medidas de protección para las mujeres embarazadas o que se encuentren en período de lactancia, para prevenir la exposición de riesgos para la salud y su seguridad durante y después de su gestación; como el derecho a la licencia por maternidad remunerada, el derecho para interrupciones en caso de lactancia, la protección en caso de la existencia de discriminación y despido entre otros casos; así como, la posibilidad de ejercer el derecho de reintegrarse al puesto de trabajo una vez terminada la licencia por maternidad.

Beneficios que tienen como fin proteger a la mujer trabajadora en todos los aspectos posibles, evitando la desigualdad y la discriminación por su condición de género y sobre todo por su función reproductiva.

1.4. Análisis del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo

Tomando en consideración que la mujer trabajadora frecuentemente es discriminada por su condición de gestante, se vio la necesidad de impulsar la igualdad, la salud y la seguridad de la madre trabajadora como el ser que está por nacer; por lo que, el 15 de junio de 2000, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adopta el Convenio 183 de la OIT.

Si bien este Convenio tiende a la protección de la maternidad en las distintas legislaciones, éste no ha sido ratificado por el Ecuador, pero la legislación ecuatoriana, ha seguido los parámetros internacionales que amparan a la mujer trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia creando normas que protegen la maternidad en el ámbito laboral; por ejemplo, las prestaciones

pecuniarias que se dan con el fin de garantizar una salud adecuada y un nivel de vida alto para la madre y su hijo.

1.4.1. Generalidades

El Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo se enfoca en la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.

La igualdad de oportunidades, consiste en que una persona pueda tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo, ser considerado igual que otros trabajadores y tener las mismas oportunidades como cualquier otro trabajador. Además, “supone el derecho al trabajador a recibir de su empleador un trato igual al que esté dispensa a los demás trabajadores. En ese sentido la igualdad de trato no se mueve”. (Blancas, 2011, p. 361).

Es decir, la igualdad entraña una medida de acción positiva por parte del empleador de erradicar cualquier forma de discriminación, pues a él le compete cumplir con el pago de una remuneración justa e igualitaria, crear condiciones adecuadas de trabajo y seguridad. La igualdad de trato en un lugar de trabajo se refiere a los mismos derechos que deben tener hombres y mujeres con respecto a la remuneración, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, incluyendo la armonización entre la vida laboral, la vida familiar y protección social (OIT, 2008, p.89).

1.4.2. Ámbito de aplicación y alcance

El Convenio 183 de la OIT abarca a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo independiente (OIT, 2000, art. 2).

Este Convenio también hace referencia a la protección de la salud, pues los empleadores y trabajadores deben adoptar medidas necesarias para que el

trabajo realizado por las mujeres embarazadas o lactantes no sean perjudiciales para su salud o la de su hijo (OIT, 2000, Art.3).

El trabajo durante el embarazo representa en sí mismo un riesgo, y, en general, la mayoría de las personas estaría de acuerdo en que las mujeres que siguen en activo durante todo el embarazo y reciben la licencia de maternidad remunerada y vuelven al trabajo después de un permiso adecuado tienen menos probabilidades de sufrir consecuencias negativas derivadas del embarazo." (OIT, 2008, p.5).

Por lo tanto, las regulaciones internacionales y nacionales de cada país han ido desarrollándose e involucrándose en la maternidad de las mujeres, protegiendo y respetando sus derechos en el rol de madre y de trabajadora.

Sin embargo, a pesar de los intentos para proteger la maternidad en el trabajo, las mujeres aún se enfrentan a amenazas negativas relacionadas con su seguridad económica y la salud de ella y su hijo; ya que las mujeres siguen sufriendo discriminaciones en sus lugares de trabajo o en futuras contrataciones por causa de su función reproductiva (OIT, 2008, p.5).

El Convenio establece una licencia de al menos 14 semanas y un período de 6 semanas de licencia obligatoria posterior al parto de la mujer (OIT, 2000, Art.4).

En caso de una enfermedad o complicación por causa del parto o embarazo, la mujer tendrá derecho a una licencia adicional conforme la legislación del país (OIT, 2000, Art.5).

Los empleadores están obligados a aplicar las medidas impuestas por cada país que se ha comprometido a proteger los derechos de las madres trabajadoras. De esta manera, los empleadores garantizan su derecho a la estabilidad laboral, pues en caso de producirse el despido la mujer embarazada o lactante sería discriminada por su estado de embarazo. Además, la condición reproductiva de

la mujer no debería tener efectos negativos en sus derechos laborales, sino más bien, ayudar a las madres trabajadoras a desenvolverse en un ambiente de trabajo adecuado para ella y su hijo, tomando las debidas precauciones para que no peligre la salud de estos dos seres.

El Convenio 183 de la OIT también establece el derecho de prestaciones dinerarias durante la licencia, que serán de un mínimo de dos tercios de las ganancias anteriores de la trabajadora, las cuales deben financiarse a través del seguro social obligatorio o con fondos públicos. También prevé servicios de salud adecuados para las mujeres durante toda la maternidad, incluyendo asistencia de prestaciones médicas durante y posterior al parto y la hospitalización en caso de ser necesario (OIT, 2000, Art.6).

Hay que tomar en cuenta que los gastos en que incurre la mujer embarazada o lactante son altos, ya que tanto la maternidad como el cuidado del niño representan gastos extras, por lo que, sin la sustitución de ingresos se agravaría la situación económica para muchas familias, lo que implicaría que la mujer trabajadora se obligue a regresar a su lugar de trabajo de inmediato, poniendo en riesgo su salud y la de su hijo.

De ahí la importancia del Convenio 183 de la OIT, que promueve la igualdad de género y la inclusión de la mujer en lugares de trabajo sin importar su función reproductiva, para que no se comprometa su seguridad en el área económica y laboral.

Ahora bien, al analizar los derechos laborales de la mujer en el ámbito internacional, es importante estudiar los mismos derechos en la Constitución de la República del Ecuador y la Codificación del Código del Trabajo, la primera debido a que se considera una norma jerárquicamente superior y la segunda por ser una Ley que protege los derechos laborales de los trabajadores.

2. CAPÍTULO II: LOS DERECHOS DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y EN LA CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

La mujer embarazada se encuentra amparada por la Constitución de la República del Ecuador, norma jerárquica superior en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano. Que debe ser observada por el legislador al momento de crear el marco normativo infraconstitucional que incluya los derechos de la mujer gestante o aquellos relacionados con su condición de maternidad.

2.1. La Constitución de la República del Ecuador de 2008

La Constitución del Ecuador vigente, fue publicada en el Registro Oficial No.449, de 20 de octubre de 2008; nació con el fin de construir “Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el *sumak kawsay*; Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades.” (Constitución de la República, 2008).

De esta manera, se entiende que la finalidad de la Constitución actual, es conseguir una organización social en la que se respete los derechos de las personas, y sobre todos de aquellos que necesitan de atención prioritaria como las mujeres embarazadas.

A continuación, se analizará de forma previa el modelo constitucional del Ecuador, con el fin de entender mejor el Estado Constitucional.

2.1.1. Los tres elementos del Estado Constitucional.

“La constitución es un texto solemne a través del cual es organizado el poder del Estado por medio de sus instituciones políticas y en el que se establece el régimen de garantías de los derechos fundamentales.” (Oyarte, 2014, p.2).

La Constitución en el artículo 1 señala lo siguiente:

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible (CRE, 2008, Art.1).

Siguiendo la doctrina se van a analizar los 3 primeros términos que definen el nuevo modelo de Estado asumido por el Ecuador:

- Constitucional, porque la Constitución es la norma jerárquica superior de directa e inmediata aplicación; y que, por su importancia será estudiada más adelante.
- De derechos, ya que amplió su catálogo y prevé garantías para el cumplimiento efectivo de los mismos, en este sentido se debe precisar que los derechos están por encima del Estado; pues se respeta y garantiza su efectivo goce.
- Y de justicia pues, la protección de los derechos de las personas ha sido encargado a los jueces que son garantistas de derechos; además ninguna actuación del poder público o privado puede menoscabar los derechos reconocidos en la Constitución de la República. Así, todos los derechos se encuentran protegidos, incluso por la totalidad de las instancias

estatales, garantizando a través del poder constitucional de los jueces del Ecuador.

Por ello es menester señalar que

La Constitución de 2008 asume que las funciones normativas, políticas y jurisdiccionales son garantías para viabilizar, promover y respetar el ejercicio de derechos de las personas. En este sentido, las garantías incluso dejan de ser un solo capítulo de la Constitución, sino que se extienden a todo el texto constitucional. Las garantías son, según la Constitución, de tres clases: las normativas, por las que todo ente público con facultades normativas, tiene el deber de respetar y de desarrollar los derechos de la parte dogmática, las garantías de políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana, por las que se debe a través de éstas también garantizar derechos y a través de la participación, y las garantías jurisdiccionales, que son los mecanismos a través de los jueces para proteger integralmente los derechos. (Ávila, 2011, p.142).

De esta manera, la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la dignidad de las personas y establece los mecanismos para efectivizar sus derechos; cumpliendo así a cabalidad la protección de los derechos, que es la esencia principal del Estado y el eje garantista, plurinacional, participativo e igualitario de la Carta Magna. Por dichas razones es que, la Constitución prevalece sobre cualquier otro cuerpo normativo; analizando a continuación, la supremacía constitucional.

2.1.2. Supremacía Constitucional

En el mismo modelo de Estado, la característica constitucional implica analizar la supremacía constitucional entendida como “la existencia de una norma promulgada que tiene valor superior a los demás preceptos positivos y que logra superior vigencia sobre ellos.” (Oyarte, 2014, p. 3).

Es decir, “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.” (CRE, 2008, art.424).

De esta forma se ha concebido un sistema escalonado de normas, donde las de menor jerarquía deben guardar conformidad con la norma suprema.

Por otro lado, la Constitución debe entenderse en sentido formal y material. Pues, la ley suprema y el ordenamiento jurídico ecuatoriano deben adecuarse conforme a la realidad y circunstancias históricas del Ecuador, es por esta razón que existe la clasificación formal y material con el fin de evitar la existencia de una norma jurídica superior diferente a la Constitución de la República.

En cuanto al sentido formal, se refiere a un procedimiento diferente para la formación de la propia ley constitucional a comparación de otras leyes ordinarias (Salgado, 2012, p. 51).

Con referencia al sentido material, implica las reglas fundamentales de la constitución, que son parte de la organización y actividades del Estado (Salgado, 2012, p. 50).

Ahora bien, de lo mencionado en líneas anteriores se desprende que la Constitución reconoce al Ecuador como un estado constitucional de derechos y justicia, y que dicho cuerpo jurídico es garantista y se constituye en la norma jerárquica superior del ordenamiento jurídico; en la que se prevé un “modelo igualitarista, que se basa en la solidaridad, en la protección de los menos favorecidos o peor situados y en un estado que no puede ser sino fuerte.” (Ávila, 2011, p. 160).

Dentro de esa amplia protección, se incluye la mujer embarazada, debido a su función reproductiva, por lo que la Constitución de 2008 la ha considerado como parte del grupo de atención prioritaria, lo cual se analizará a continuación.

2.1.3. La mujer embarazada considerada como grupo de atención prioritaria en la Constitución de la República del Ecuador.

El artículo 35 de la Constitución de la República, encasilla a las mujeres embarazadas dentro del grupo de atención prioritaria; por lo que, deben recibir atención preferente y especializada en los ámbitos públicos y privados (CRE, 2008, art.35).

Protección que se origina por su situación de vulnerabilidad debido a su estado de embarazo; por lo que es imperioso que a nivel constitucional se garantice los derechos de la madre y del ser que está por nacer, a través de la salud, educación, estabilidad laboral, mejores condiciones de trabajo, entre otros.

Es así, que en Título II, Capítulo III, Sección IV de la Constitución de la República, se establecen derechos para las mujeres embarazadas:

¶El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia. (CRE, 2008, art.43).

Derechos que, en el ámbito laboral, han sido desarrollados acorde a los Convenios Internacionales 103 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo, así tenemos en los artículos 331 y 332 de la Norma Suprema.

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (CRE, 2008, art.331).

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (CRE, 2008, art.332).

Derechos que brindan a la mujer embarazada una mayor protección debido a su estado de gestación, ya que son proclives a ser parte de un entorno de desempleo y pobreza, a pesar de que en el artículo 33 de la Constitución del Ecuador, se dispone que el trabajo es:

un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (CRE, 2008, Art. 33).

Considerando el artículo constitucional, se puede entender que el derecho al trabajo “No está puramente limitado a un entendimiento del mismo como la garantía de acceso a ingresos, sino también como valor humano, como medio de realización personal y desarrollo de la personalidad y dignidad humanas, y como una necesidad social.” (Parra, Villanueva, Enrique, 2008, p. 213).

En este contexto, las disposiciones constitucionales que protegen a la mujer embarazada y a su hijo buscan generar equidad y eliminar la discriminación, con el fin de alcanzar una legítima igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y de esta manera se vea comprometida su seguridad en materia económica y de empleo.

Ahora bien, en caso de que se conculquen los derechos de la mujer embarazada, se ha creado un marco legal y mecanismos que garanticen el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, siendo de relieves el derecho de protección a la tutela judicial efectiva.

2.1.4. Tutela Judicial efectiva

La tutela judicial efectiva al ser un derecho fundamental, se entiende como:

aquellos derechos subjetivos que le son propios a la persona en cuanto tal, que por la importancia de los bienes jurídicos que representan, tienen reconocimiento constitucional, de ahí que de dicho reconocimiento se derivan consecuencias de tipo jurídico, tales como la tutela judicial efectiva y el contenido esencial. (Benavides, 2013, p.75).

El artículo 75 de la Constitución de la República, consagra:

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (CRE, 2008, art.75).

Norma constitucional concordante con la Convención Americana sobre Derechos Humanos ya que, tanto en el artículo 8 como en el 25 numeral 1, donde se establece el derecho de toda persona a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial; así como el derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención.

La Corte Constitucional, en la sentencia No. 012-11-SEP-CC, en el caso No.0177-10-EP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.572 de 10 de noviembre de 2011, al referirse a la tutela judicial efectiva manifiesta:

Para esta Corte el derecho a la tutela judicial efectiva, expedita e imparcial es aquel por el cual toda persona tiene la posibilidad de acudir a los órganos jurisdiccionales, para que a través de los debidos cauces procesales y con unas garantías mínimas, se obtenga una decisión fundada en derecho sobre las pretensiones propuestas; por lo tanto, la efectividad en la tutela de los derechos no se traduce únicamente en la mera construcción de una sentencia o fallo por parte del juez, sino además que dicho fallo debe ser argumentado, motivado y coherente. (Sentencia Constitucional No.012-11-SEP-CC, p.127)

Es decir, la tutela efectiva entraña el derecho de toda persona a que se le haga justicia a través de los órganos competentes y mediante un debido proceso, que asegure el cumplimiento de las garantías básicas previstas en el artículo 76 de la Constitución de la República. O,

acudir al órgano jurisdiccional del Estado, para que este otorgue una respuesta fundada en derecho a una pretensión determinada –que se dirige a través de una demanda–, sin que esta respuesta deba ser necesariamente positiva a la pretensión. (Aguirre, 2010, p.8).

Así, la tutela judicial efectiva refuerza la protección de las garantías constitucionales, además de ser un medio para proteger los derechos de las personas. Brindando una adecuada administración de justicia a través de los jueces y juezas competentes, que están obligados a aplicar los derechos constitucionales.

Ahora bien, en materia laboral, los jueces competentes para resolver los conflictos individuales de trabajo, entre otros, los que tienen relación con las mujeres embarazadas, son los jueces del trabajo, profesionales especializados como lo establece la Constitución, para resolver estos temas sensibles, sobre la base de la Norma Suprema, los Tratados Internacionales, el Código del Trabajo y los principios que rigen la materia.

2.2. La Codificación del Código del Trabajo

La Codificación del Código del Trabajo, publicada en el R.O.S. No.167 de 16 de diciembre de 2005, establece normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, tal como lo prescribe el artículo 1 del mentado cuerpo de leyes. Código, que además recoge las disposiciones de la Constitución de la República y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Ecuador, cuyo fin es la protección de la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores; por esta razón es que:

El Derecho al Trabajo reconocido como indispensable para que las personas accedan a la satisfacción de las necesidades vitales, es un derecho nuclear, interdependiente e indivisible, y como tal, coloca una gama de desafíos al mundo en general y al Ecuador en particular, en tanto conlleva exigencias de cambio tanto en el esquema de distribución de recursos, como en políticas sociales que propendan condiciones y calidad de vida dignas para el conjunto de la sociedad. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2006, p. 369).

De esta manera, la Codificación del Código del Trabajo, ha sufrido varias modificaciones, tendientes a mejorar las condiciones de los trabajadores, sobre todo de las mujeres que históricamente han sido excluidas en el ámbito social, político y económico; entre las principales, tenemos la que adopta el despido ineficaz, establecido en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en abril del 2015, y que es motivo de este ensayo, en donde se resalta el principio de estabilidad o inamovilidad laboral, el que se analizará en líneas posteriores; asimismo se establecieron reformas con la publicación del Código Orgánico General de Procesos, publicada en el R.O.S. No. 506 de 22 de mayo de 2015, mismo que entró en vigencia el 22 de mayo de 2016, según la Disposición Final Segunda del COGEP, donde se establece un nuevo sistema procesal oral en donde priman los principios de inmediación, celeridad, buena fe, lealtad y economía procesal, y de esta forma garantizar una justicia imparcial, expedita y sin dilaciones.

2.2.1. Principio de estabilidad laboral

Es importante establecer que el despido es “toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo.” (García, 1981, p.559).

Sin embargo, en el despido ineficaz es la ruptura que nace de la decisión unilateral e ilegal del empleador, ya que no existe causa justa para tomar dicha decisión. De esta forma, se atenta en contra de uno de los principios que rigen el derecho del trabajo, que es el de estabilidad laboral o el de continuidad, que Américo Plá Rodríguez lo sintetiza en los siguientes términos:

Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga. (Plá, 1998, p.151).

Principio que, de ser acatado por los empleadores va a beneficiarlos tanto a ellos como a los trabajadores ya que al darles tranquilidad y seguridad rendirán mejor en sus puestos de trabajo; caso contrario, la legislación ecuatoriana en la figura de despido intempestivo, ha previsto una sanción económica que va desde 3 remuneraciones hasta un tope de 25 remuneraciones, sanción que servirá en parte para solventar los múltiples problemas que acarrea la desocupación.

De ahí que, el legislador ha creado la figura del despido ineficaz con relación a las mujeres embarazadas o lactantes dada su condición de vulnerabilidad en las que se encuentran, pues constantemente son discriminadas y acosadas por ciertos empleadores para obtener la renuncia y así evitar el cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley, esto es, concederles una licencia de maternidad con remuneración de 12 semanas, por el nacimiento de su hijo conforme el artículo 152 del Código del Trabajo, norma que también establece una licencia con remuneración por 10 días, para el padre de su hijo o hija.

Cabe señalar que la licencia de maternidad con remuneración la asume el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con el 75% y el 25% la asume el empleador.

Además, el primer artículo innumerado posterior al artículo 152 del Código Laboral, prevé una licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de sus hijos de hasta 9 meses adicionales a partir de la fecha en que concluya la licencia o permiso de paternidad o maternidad. También, en el último inciso de esta disposición, se amplía la figura de despido ineficaz para el padre o la madre que fuesen despedidos luego del uso de licencia sin remuneración.

Como se puede apreciar el legislador ha previsto una serie de beneficios que favorecen a la mujer trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad y que se amplía al padre del hijo, garantizándoles además la inamovilidad en sus puestos de trabajo so pena que se declare ineficaz el despido, lo que les va a permitir mantener una vida digna.

2.2.2. La mujer en estado de embarazo asociado a su condición de gestación o maternidad en la Codificación del Código del Trabajo con respecto a la figura de despido ineficaz

Con el fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, de una forma rápida y eficaz; donde predominan los principios de celeridad, inmediación y economía procesal; se ha establecido, en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar publicada en el Registro Oficial No.483 de 20 de abril de 2015 y en el Código Orgánico General de Procesos publicado en el Registro Oficial No. 506 de 22 de mayo de 2015 (artículo 332 numeral 8), un procedimiento breve llamado sumario con las reducciones de plazos previstos en el Código del Trabajo y que se aplica al despido ineficaz.

La figura del despido ineficaz es nueva, en el derecho del trabajo ecuatoriano y se aplica para las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad y para los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187, esto es durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más, según se infiere del texto del artículo 195 numeral 1 del Código del Trabajo.

Ahora bien, corresponde determinar el lapso en que se garantiza la inamovilidad de la mujer gestante. De las normas internacionales transcritas, de la Constitución de la República y del Código del Trabajo, se infiere que, el período va desde el momento en que empieza la gestación, y que debe ser comunicado al empleador, a través del respectivo certificado médico otorgado por un profesional del IESS y a falta de éste por otro facultativo, según lo señala el artículo 154 del Código de la Materia; hasta que concluya el período de lactancia, esto es 12 meses posteriores al parto.

Según se desprende del artículo 153 ibídem, que ordena que, en caso de despido de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia, el Juez

del Trabajo dispondrá el reintegro inmediato. Cabe resaltar que en la etapa de lactancia la jornada de la madre lactante se reduce a 6 horas diarias.

Precisamente para que el juzgador disponga el reintegro, debe haber previamente un proceso, que nace con la demanda por despido planteada por la trabajadora afectada, y lo hará ante la jueza o juez del trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se dio la decisión unilateral e ilegal del empleador de dar por terminado el vínculo laboral, en el plazo máximo de 30 días, tal como lo dispone el artículo 195 numeral 2.

La Corte Constitucional en la sentencia No.309-16-SEP-CC, Caso No. 1927-11-EP, ha señalado que la decisión de no renovar el contrato de servicios ocasionales a una mujer embarazada o en período de lactancia efectivamente agrava la vulnerabilidad en la que se encuentra, ya que su sustento depende del trabajo que realice. En tal virtud este alto Tribunal como medida de reparación económica dispuso el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales.

El procedimiento será el sumario, pero con reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo, tal como lo dispone el artículo 332 numeral 8 del Código Orgánico General de Procesos que señala:

“Se tramitarán por el procedimiento sumario: 8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz.” (COGP, 2015, art.332.8).

Norma concordante con el siguiente artículo:

Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de 24 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 48 horas contados desde la citación. (Código del Trabajo, 2015, art.195.2).

Cabe tomar en cuenta que, la audiencia única se desarrollará en dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la otra, de prueba y alegatos (Código Orgánico General de Procesos, 2016, art.354).

Al finalizar la audiencia, la jueza o juez emitirá su resolución de manera oral, tal como lo prevén los artículos 93 del COGEP y 195.2 inciso 5 del Código Laboral. Del fallo que admita la ineficacia, procede el recurso de apelación con efecto devolutivo, es decir que se podrá ejecutar la sentencia pese a la sustanciación del recurso ante la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia (Código del Trabajo, 2015, 195.2).

De acuerdo al artículo 195.3 del Código Laboral, una vez que el juez competente declara la ineficacia del despido, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Pero, si la demandante decide, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar con la relación laboral, tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de 12 meses de la remuneración que venía percibiendo, independientemente de la que le corresponde por despido intempestivo en conformidad con el artículo 188 del Código del Trabajo.

En caso de que el empleador no acate el mandato judicial dispuesto en la primera providencia, esto es que se le reintegre a su puesto de trabajo, o se haya decidido en sentencia la ineficacia del despido, podrá ser sancionado con la pena determinada en el artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

Cabe destacar que en esta disposición también se prevé la misma indemnización en caso de despido por discriminación, pero sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

Ahora bien, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia ha emitido una resolución que ayuda a comprender mejor la figura del despido ineficaz, así como el término de la caducidad y que se analizará en el capítulo siguiente.

3. CAPÍTULO III: RESOLUCIÓN 05-2016 DEL PLENO DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA QUE PERMITE DECLARAR DE OFICIO LA CADUCIDAD POR DESPIDO INEFICAZ

Para tener claro el presente capítulo, es necesario revisar los términos de la caducidad y la prescripción en general; en el ámbito laboral y por último, analizar la Resolución No. 05-2016 de la Corte Nacional de Justicia que hace referencia a la caducidad de las acciones por despido ineficaz.

3.1. La caducidad y la prescripción

La caducidad y la prescripción son instituciones jurídicas antiguas, que han sido analizadas a través de los años y reguladas en distintos Códigos como el Civil, del Trabajo, Penal, Tributario, Contencioso Administrativo, etc.

Dichas figuras jurídicas por ser similares han sido motivo de estudio tratando de establecer diferencias, para ello es necesario precisar sus conceptos.

“hay caducidad o decadencia de un derecho cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un término fijo para el ejercicio de un derecho, de modo que, transcurrido el término, el interesado queda impedido para el ejercicio de la acción, atendiendo la caducidad solo al hecho objetivo de la inactividad dentro del término de rigor prefijado.” Concepto

desarrollado por el Tribunal Supremo de España. (Domínguez, 2009, p. 127).

En cuanto a la prescripción, el artículo 2392 del Código Civil Ecuatoriano ordena:

Prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones y derechos ajenos, por haberse poseído las cosas, o no haberse ejercido dichas acciones y derechos, durante cierto tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales.

Una acción o derecho se dice que prescribe cuando se extingue por la prescripción. (Código Civil, art. 2392).

La caducidad al igual que la prescripción, es una forma de extinción de los derechos y de las acciones por el transcurso del tiempo. Pero, mientras que la prescripción, fundamentada en una presunción del abandono del derecho, la caducidad produce un efecto más radical. (Jarrín, 2013, p.240).

Otro autor ha señalado que:

La figura de la prescripción tiene como especial interés el orden jurídico, ya que su fin es el de evitar que las relaciones entre los sujetos permanezcan por mucho tiempo en situación indefinida de conflicto que no permita la indispensable *seguridad jurídica*. (Guerrero, p.515).

De lo transcrito en líneas precedentes se puede concluir que ambas se configuran con el paso del tiempo, y las dos las declara el juez, aunque la prescripción debe ser alegada según lo dispone el artículo 2393 del Código Civil, mientras que la caducidad se la declara de oficio.

La prescripción debe solicitarse como excepción y el juez no puede declararla de oficio; la caducidad se aplica de pleno derecho y el juez tiene la facultad de declararla de oficio; aunque las partes no la hayan

declarado; la prescripción extingue a la acción de acuerdo al Código Laboral la acción prescribe en 3 años; la caducidad extingue el derecho con el paso del tiempo establecido en la ley. (Guerrero, pp. 518-519).

Tanto la prescripción como la caducidad son instituciones de derecho sustancial que constituyen mecanismos de extinción de diversas situaciones jurídicas por el transcurso del tiempo. Efecto extintivo que nace por la inacción de quien debió actuar en un plazo determinado de tiempo, pero que no lo hizo. En el ámbito procesal están previstas como excepciones previas, según el artículo 153 del Código Orgánico General de Procesos.

El mero transcurso del tiempo no da lugar a la prescripción, ya que ésta tiene que ser alegada por la parte interesada para que la extinción opere, no se la puede declarar de oficio; por otra parte la prescripción tiene plazos de suspensión e interrupción; en cambio la caducidad opera automáticamente por el transcurso del plazo legal, no interviene la voluntad de la contraparte y es deber del juez pronunciarse de oficio y declarar el efecto extintivo, ya que la caducidad opera desde el vencimiento del plazo.

3.2. La caducidad y la prescripción en materia laboral

En el ámbito laboral la prescripción a diferencia de la caducidad está regulada en el Código del Trabajo, Título IV, Capítulo IV, referente a los riesgos del trabajo. En el artículo 403 del Código de la Materia se establece que en caso de un accidente de trabajo el trabajador o trabajadora tendrá 3 años para interponer la correspondiente acción, desde que se produjo el accidente de trabajo, y en caso de no hacerlo la acción prescribirá.

Por su parte el Título VIII *ibídem*, trata sobre la prescripción, además del desistimiento y del abandono. Así, en el artículo 635 se dispone:

Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código. (Código del Trabajo, art.635).

Prescripción que puede suspenderse de conformidad con las disposiciones del derecho civil, por así disponerlo el artículo 637 ibídem; pero transcurridos 5 años desde que la obligación se hizo exigible no procede motivo alguno de suspensión y la acción se declarará prescrita.

Cabe señalar que el Código del Trabajo también contempla los casos de prescripciones especiales que tienen relación con los trabajadores para volver a ocupar su puesto de trabajo, así como la de los empleadores para despedir o dar por finalizado el contrato con el trabajador o para exigir que éste le indemnice por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo, limitándoles al plazo de un mes.

Si bien no se define en estos artículos a la prescripción, si se prevé el tiempo para que el trabajador pueda ejercer su acción y reclamar sus derechos laborales, esto es 3 años desde que se puso fin a la relación laboral.

Ahora bien, la caducidad jamás ha sido prevista en el Código del Trabajo; se podría decir que esta figura nace al expedirse la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, y que a través del artículo 35 dispone añadir en el artículo 195 numeral 2 del Código del Trabajo lo siguiente:

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. (Código del Trabajo, art.195.2).

De esta manera, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia en la Resolución 05-2016, se refiere a la caducidad del despido ineficaz, y que se analizará a continuación.

3.3. Análisis de la Resolución No. 05-2016 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia

La Corte Nacional de Justicia entre otras facultades, tiene la de expedir resoluciones obligatorias y generales en caso de duda sobre el alcance y aplicación de las leyes ecuatorianas conforme al artículo 180 numeral 6 del Código Orgánico de la Función Judicial; mismas que están vinculadas con el derecho de tutela efectiva del artículo 75, el debido proceso del artículo 76 y a la seguridad jurídica del artículo 82 de la Constitución de la República.

Ante la duda surgida por algunos juzgadores de primer nivel, respecto si al momento de calificar la demanda por despido ineficaz, pueden de oficio declarar la caducidad y disponer el archivo de las causas, el alto organismo de justicia emitió la Resolución 05-2016, sobre la “CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INEFICAZ EN MATERIA LABORAL”, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 847, de 23 de septiembre de 2016, que dispone que en los juicios individuales de trabajo por despido ineficaz, las Juezas y los Jueces del Trabajo, al momento de calificar la demanda, declararán la caducidad de la acción únicamente si del propio texto del libelo inicial de la pretensión se determina que aquella ha sido ejercida fuera del plazo de 30 días contemplados en el artículo 195.2 del referido Código.

El artículo 2 de dicha resolución trata sobre la caducidad como excepción previa, la que debe ser analizada y resuelta en la fase de saneamiento del juicio sumario. Del auto que declara la caducidad de la acción, procede el recurso de apelación en armonía con la garantía del debido proceso previsto en el artículo 76.7 literal m), y en aplicación del artículo 147 inciso final del Código Orgánico General de Procesos.

De esta manera, se evitará a las partes y al Estado un trámite largo y costoso, plasmando de esta forma el principio de economía procesal.

Si bien, la resolución ha previsto que la caducidad se la declare de oficio o se resuelva como excepción, ésta última en la práctica sería inaplicable, ya que toda demanda debe contener “La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.” (COGEP, 2015, art. 142.5); es decir, de manera imperativa se debe hacer constar la fecha de terminación de la relación laboral, y en el supuesto de que no exista ese dato, el juez de instancia tiene la obligación de mandarlo a completar (COGEP, 2015, art.146); en tal virtud a partir de esa fecha el juez podrá verificar si presentó su acción en el plazo máximo de 30 días según lo ordena el artículo 195.1 del Código del Trabajo, y de esta forma dictar de oficio la caducidad o dar el trámite respectivo.

En definitiva, la resolución de la Corte Nacional de Justicia permite aclarar las dudas respecto a la caducidad, ya que, al ser una figura nueva en el ámbito laboral los Jueces del Trabajo no tenían la seguridad de aplicarla de oficio, pues al dictar la caducidad se atentaría contra los derechos de los trabajadores que son irrenunciables e intangibles, dejando de lado la misión del Juez de ser garantista de los derechos de los trabajadores.

4. CONCLUSIONES

Las constantes violaciones que se han dado a través de la historia de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral han dado lugar a una serie de luchas para reivindicarlos y de esta manera acabar con los abusos causados por la sociedad. La lucha continúa, ya que en la actualidad las diferencias laborales y salariales persisten, pues un gran número de empleadores prefieren a los hombres que a las mujeres aludiendo muchas veces a la capacidad de mando, ser menos conflictivos, y en casos mayores por su rol reproductivo.

Una constante preocupación de la Organización Internacional del Trabajo ha sido la protección de la madre trabajadora en estado de gestación, en tal virtud y con el fin de seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres, la salud y la seguridad de la madre y el niño, ha adoptado los Convenios 3, 103 y 183, que se dieron en los años 1919, 1952 y 2000.

A pesar de que el Ecuador no ratificó el Convenio 183 de la OIT, referente a la protección de la maternidad, ha incluido en su ordenamiento jurídico, disposiciones tendientes a proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo, precisamente tomando en consideración, que esa época es de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias, pues las embarazadas y las madres lactantes requieren una protección especial para evitar daños en su salud y en la de sus hijos; por lo que, es imperioso garantizarles la estabilidad en sus empleos, lo que les va a dar una seguridad en materia económica.

La Constitución de la República, incorpora normas que garantizan los derechos de la mujer en estado de gestación y en período de lactancia, y las incluye en el grupo de atención prioritaria. Además, en el artículo 43 claramente se establece el derecho a no ser discriminadas por su embarazo, la gratuidad en los servicios de salud materna, el cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y post parto, así como darle las facilidades para su recuperación

después del embarazo y en el período de lactancia. Artículo constitucional que en el ámbito laboral se desarrolla en el artículo 332, al garantizar por parte del Estado el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, la eliminación de riesgos laborales que puedan afectar la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos. Además, se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad.

Con la promulgación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el R.O.S. 483 de 20 de abril de 2015, el Estado Ecuatoriano, ha acogido las disposiciones de la OIT con el fin de proteger y garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo; es más, la legislación ecuatoriana ha llegado más lejos al otorgarle derechos a los padres tendientes a fortalecer las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos, pues el 13 de febrero de 2009 en el R.O.S. 528 se otorgó al padre una licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo; demostrando un gran avance en la equidad de género, ya que las responsabilidades familiares son compartidas tanto en el ámbito económico como familiar.

También, se ha incorporado la figura del despido ineficaz, que se aplica cuando una mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, es despedida intempestivamente. Debido a tal acto por parte del empleador, la mujer podrá ejercer una acción en el plazo de 30 días, caso contrario, el juez de oficio, podrá declarar la caducidad de la acción; conforme lo expresa el Pleno de la Corte Nacional de Justicia en la Resolución 05-2016. Plazo que, es demasiado corto teniendo en cuenta, que el embarazo, el parto, post parto y la lactancia son períodos de vulnerabilidad para la madre trabajadora, pues requieren de una especial protección y sobre todo del Estado para evitar daños en su salud y la de sus hijos. Por lo que, entablar un juicio en esas condiciones, que implica un egreso económico extra, pasa a un segundo plano perjudicándose al no poder ejercer su derecho en debida forma. De ahí

que, sería importante que se amplíe el plazo para que la madre trabajadora pueda demandar el despido ineficaz.

REFERENCIAS

- ACADEMIC. (2010). *Federación Estadounidense del Trabajo*. Recuperado el 22 de junio de 2017 de <http://www.esacademic.com/dic.nsf/eswiki/75441>
- Aguirre, V. (2010). *El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos*. Recuperado el 30 de abril de 2017 de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2976/1/03-Aguirre.pdf>
- Ávila, R. (2011). *El neoconstitucionalismo transformador el estado y el derecho en la Constitución de 2008*. Recuperado el 28 de abril de 2017 de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2984/1/%C3%81vila%2c%20R-CON-007-El%20neoconstitucionalismo.pdf>
- Benavides, G. (2010). *¿Estado constitucional de derechos?* Recuperado 13 de abril de 2017 de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/926/1/DDHH-Inf-2-Benavides-Avances%20en%20la%20construcci%C3%B3n.pdf>
- Benavides, J. (2013). Un repaso a la teoría general de los derechos fundamentales en Manual de justicia constitucional ecuatoriana.
- Blancas, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Perú: Fondo Editorial.
- Código Civil. (2005). Actualizado a octubre de 2010. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código del Trabajo (2005). Registro Oficial 167, suplemento de 22 de 2016. Actualizado al 30 de septiembre de 2016.
- Código Orgánico General de Procesos. (2015). Suplemento del Registro Oficial 506 de 22 de mayo de 2015.
- Código Orgánico Integral Penal. (2014). Suplemento del Registro Oficial 180, 10-li-2014.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos*. (1969).

- Convenio 103 Organización Internacional del Trabajo.* (1955). Recuperado el 10 de marzo de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103
- Convenio 183 Organización Internacional del Trabajo.* (2000). Recuperado el 10 de marzo de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Corte Constitucional. Sentencia No.012-11-SEP-CC. 18 de agosto de 2011. Registro Oficial Suplemento 572 de 10 de noviembre de 2011.
- Corte Constitucional. Sentencia No.309-16-SEP-CC. 21 de septiembre de 2016. Registro Oficial Tercer Suplemento 866 de 20 de octubre de 2016
- Domínguez, R. (2009). *La prescripción extintiva*. Recuperado el 10 de marzo de 2017 de <https://app-vlex-com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/#WW/sources/6170>
- El Comercio. (2017). La Verdadera historia del origen del día de la mujer. Recuperado el 30 de junio de 2017 de <http://www.elcomercio.es/sociedad/201703/07/verdadera-historia-origen-mujer-20170307123720.html>
- Estatuto del Régimen Jurídico de la Función Ejecutiva. (2002). Registro Oficial No.536 de 18 de marzo de 2002.
- García, M. (1981). *Curso de derecho del trabajo* (7.ª ed.). Barcelona: Ariel.
- Guerrero, G. (s.f.). *Teoría General del Derecho Laboral*. (7.ª ed.). Bogotá: LEYER Editorial.
- Jarrín, J. (2013). *Derecho Tributario Formal Ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar. (2015.) Registro Oficial Suplemento 483, suplemento 20 de abril del 2015. Actualizado al 02 de octubre de 2016.
- Loayza, M. (2002). *El ajuste estructural y sus efectos en la estabilidad laboral y el empleo en Bolivia*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Recuperado el 15 de junio de 2017 de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2756/1/T0155-MDE-Loayza-El%20ajuste.pdf>

Ministerio de Trabajo y Empleo. (2006). *Vademécum Laboral con Perspectiva de Género*. Ecuador: Centro de Estudios e Investigación Multidisciplinarias.

Organización Internacional del Trabajo. (191). *Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (Entrada en vigor: 13 junio 1921)*. Recuperado el 10 de marzo de 2017 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003

Organización Internacional del Trabajo. *Promover la igualdad entre hombres y mujeres en el TRABAJO: Una cuestión de PRINCIPIOS*. Recuperado el 17 de abril de 2017 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220030.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 3 de abril de 2017 de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2008) a. *La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo*. Ginebra: OIT. Recuperado el 5 de mayo de 2017 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_60.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008) b. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. (2.^a ed.). OIT. Recuperado 20 de abril de 2017 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_092707.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción!*. Ginebra: OIT. Recuperado el 12 de marzo de 2017 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106521.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional*. (2.^a ed.). Ginebra: OIT. Recuperado el 13 de mayo de 2017 de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_142159.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago: OIT. Recuperado el 1 de julio de 2017 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244276.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. (2.^a ed). Ginebra: PRODOC. Recuperado el 3 de julio de 2017 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Orígenes e Historia*. Recuperado el 15 de junio de 2017 de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Oyarte, R. (2014). *Derecho Constitucional Ecuatoriano y Comparado*. Quito: CEP.

Parra, O., Villanueva, M., y Enrique, A. (2008). *Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales Sistema Universal y Sistema Interamericano*. San José, Costa Rica: Litografía Universal S.A.

Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Depalma.

Resolución Corte Nacional de Justicia No. 05-2016. (2016). Registro Oficial 847 de 23 de septiembre de 2016.

Salgado, H. (2012). *Lecciones de derecho constitucional*. (4^a. ed.). Quito: Ediciones Legales S.A.

Zavala, V. (2015). *Ponencia en el IV Congreso Sudamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Recuperado el 3 de junio de 2017 de <http://www.garciaypartners.com/ponencia-en-el-iv-congreso-sudamericano-de-derecho-laboral-y-seguridad-social/>

