



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y  
ECONÓMICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**DERECHO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS  
MUJERES, CANTÓN EL CHACO, ECUADOR. PERIODO 2021**

---

Trabajo de titulación, modalidad caso de estudio, previo a la obtención del título de  
abogado

---

**Autor:**

Juan Carlos Fajardo Arias

**Tutor(a):**

Dra. Paola Isabel Cajo Montesdeoca

QUITO – ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo Juan Carlos Fajardo Arias, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “DERECHO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS MUJERES, CANTÓN EL CHACO, ECUADOR. PERIODO 2021”, como requisito para optar por el título de abogado/a y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los derechos de autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 23 días del mes de Febrero de 2022, firmo conforme:

Autor: Juan Carlos Fajardo Arias  
Número de Cédula: 1500974488  
Dirección: Napo, El Chaco, Barrio “San Marcos”.  
Correo electrónico: jfajardo155@gmail.com  
Teléfono: 0982660424 / 062329678

Firma:  .....

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “DERECHO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS MUJERES, CANTÓN EL CHACO, ECUADOR. PERIODO 2021” presentado por Juan Carlos Fajardo Arias, para optar por el Título Abogado/a.

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, Febrero del 2022

Mgs. Paola Isabel Cajo Montesdeoca

C.I.: 1803747219

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Abogado/a, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, Febrero de 2022



.....  
Juan Carlos Fajardo Arias

C.I.: 1500974488

## APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, sobre el Tema: “DERECHO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS MUJERES, CANTÓN EL CHACO, ECUADOR. PERIODO 2021”, previo a la obtención del Título de Abogado/a, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, Abril de 2022



Firmado electrónicamente por:  
MARCELO GIOVANNI  
GALARRAGA CARVAJAL

.....  
Dr. Marcelo Giovanni Galarraga Carvajal Mg.  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:  
ROBERTH EDUARDO  
DELGADO SAYAY

.....  
Abg. Roberth Eduardo Delgado Saya, Mgs  
VOCAL

JOSE  
AUGUSTO  
GARCIA DIAZ

Firmado digitalmente  
por JOSE AUGUSTO  
GARCIA DIAZ  
Fecha: 2022.04.20  
11:27:08 -05'00'

.....  
Dr. José Augusto García Díaz Mg.  
VOCAL

## DEDICATORIA

A mis padres

Personas muy importantes que con su esfuerzo y sacrificio supieron guiarme hacia lo mejor y así finalizar mis estudios de pre grado, para obtener un título que sea de grandes proyecciones en mi futuro.

Luis Fajardo

Roció Arias

## AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme culminar un proyecto de vida que con grandes bendiciones logré llegar a mi meta tan anhelada.

A la Mgs. Paola Isabel Cajo Montesdeoca, tutora de tesis, quien con grandiosa sabiduría y talento orientó la respectiva organización y planificación del presente trabajo investigativo.

A mi prestigiosa Universidad Tecnológica Indoamérica, ya que conforma los mejores docentes de calidad y eficacia, para formar grandes profesionales.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	13
Tema: El derecho de igualdad de oportunidades laborales de las mujeres, cantón el chaco, Ecuador. Periodo 2021	13
Justificación de la investigación	13
Objetivos de la investigación	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
CAPÍTULO I. MARCO TEORICO	17
Estado del arte	17
Bases teóricas	19
Principio de igualdad	19
Derecho de igualdad	19
Igualdad de género laboral	19
Oportunidades laborales	20

Evolución histórica de los derechos de las mujeres	23
Ecuador: Estado constitucional de derechos y justicia	27
La nacionalidad y la libre movilidad como derechos humanos	31
Teorías sobre la igualdad de género en derecho laboral	34
La constitución crea los consejos de igualdad	35
Consejo de igualdad de género en cuanto a mujeres	36
<b>CAPITULO II. DESARROLLO CASUISTICO</b>	<b>38</b>
Caso práctico 1.	38
Temática a ser abordada	38
Puntualizaciones metodológicas	38
Admisión de la demanda	38
Antecedentes del caso concreto	39
Decisiones de primera y segunda instancia	39
Descripción del procedimiento	40
Problemas jurídicos planteados por el tribunal	40
Argumentos centrales en relación al derecho, o Litis objeto de análisis	41
Decisión judicial y medidas de reparación dispuestas.	41
Análisis crítico a la decisión judicial	42
Caso práctico 2.	43
Temática a ser abordada	43
Puntualizaciones metodológicas	43
Admisión de la demanda	43
Antecedentes del caso concreto	44

Decisiones de primera y segunda instancia	44
Descripción del procedimiento	45
Problemas jurídicos planteados por el tribunal	46
Argumentos centrales en relación al derecho, o Litis objeto de análisis	48
Decisión judicial y medidas de reparación dispuestas.	49
Análisis crítico a la decisión judicial	49
Caso práctico 3.	51
Temática a ser abordada:	51
Puntualizaciones metodológicas	51
Admisión de la demanda	51
Antecedentes del caso concreto	51
Decisiones de primera y segunda instancia	52
Se inadmite el recurso de apelación	52
Descripción del procedimiento	53
Problemas jurídicos planteados por el Tribunal	55
Argumentos centrales en relación al derecho o Litis objeto de análisis	57
Análisis crítico a la decisión judicial	58
Propuesta .....	59
Desarrollo de la propuesta	60
CONCLUSIONES	64
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	68

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA: EL DERECHO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES  
DE LAS MUJERES, CANTÓN EL CHACO, ECUADOR. PERIODO 2021**

**AUTOR: JUAN FAJARDO  
TUTORA: Mgs. PAOLA ISABEL CAJO  
MONTESDEOCA**

**RESUMEN EJECUTIVO**

El desarrollo del tema sobre el Derecho de igualdad de oportunidades laborales de las mujeres, cantón El Chaco, provincia de Napo, Ecuador, donde se aborda la problemática de cómo fortalecer el cumplimiento de normativas de protección al derecho de las mujeres en el ámbito laboral señalado en el artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018). El presente estudio centra su objetivo principal en proponer soluciones jurídicas para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades laborales de las mujeres en el cantón El Chaco, Ecuador. En este sentido, se utilizó una metodología con enfoque cualitativo, en la modalidad de estudio de casos, con el empleo de métodos de análisis interpretativo, deductivo y exegético en los diversos análisis de los procesos identificados como: Caso 1. Proceso N°: 15123-2020-00382 / Fecha: 2020 y Proceso N°: 15123-2019-00368 / Fecha: 02/03/2021, relacionados con la vulneración al principio de igualdad laboral a través de despidos intempestivos. Como resultados se obtuvo que no se aplica el principio de igualdad en ninguno de los procesos judiciales analizados, en el primer caso se vulnera el derecho al trabajo en igualdad de condiciones por cuanto, en ningún momento a la empleada se le realizaron pagos a través de los roles correspondientes que dejaran constancia de sus salarios, ni se le ingresó al sistema de seguridad social, sufriendo así amenazas por parte de su empleador. En el segundo caso, se evidenció falta de seguridad jurídica, puesto que el caso de fondo fue sustentado en pretensiones que no son pertinentes, por tanto, la Corte devuelve a la Unidad de origen la causa a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto desde la primera instancia. En conclusión, se evidenció la vulneración del principio de igualdad en ambos casos de análisis.

**Palabras claves:** Principio, Igualdad, Derecho, Trabajo

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA: EL DERECHO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES  
DE LAS MUJERES, CANTÓN EL CHACO, ECUADOR. PERIODO 2021**

**AUTOR: JUAN FAJARDO**

**TUTORA: Msg. PAOLA ISABEL CAJO**

**MONTESEDOCA**

**ABSTRACT**

The development of the topic on the Right to equal employment opportunities for women, El Chaco canton, Napo province, Ecuador, where the problem of how to strengthen compliance with regulations for the protection of women's rights in the aforementioned labor environment is addressed in article 30 of the Organic Law to prevent and eradicate violence against women (2018). This study focuses its main objective on proposing legal solutions to guarantee compliance with the principle of equal employment opportunities for women in the canton of El Chaco, Ecuador. In this sense, a methodology with a qualitative approach was used, in the case study modality, with the use of interpretive, deductive and exegetical analysis methods in the various analyzes of the processes identified as: Case 1. Process N°: 15123- 2020-00382 / Date: 2020 and Process N°: 15123-2019-00368 / Date: 03/02/2021, related to the violation of the principle of equality through untimely dismissals. As a result, it was obtained that the principle of equality is not applied in any of the judicial processes analyzed, in the first the right to work is violated under equal conditions because, at no time was the employee made payments through the roles corresponding that they leave proof of their wages, nor are they income to the social security system, thus suffering threats from their employer. In the second case, a lack of legal certainty was evidenced, since the merits case was supported by claims that are not pertinent, therefore the Court returns the case to the Unit of origin in order to comply with the provisions of the first instance. In conclusion, the violation of the principle of equality was evidenced in both cases of analysis.

**Keywords:** Principle, Equality, Law, Work

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

**Tema:** El derecho de igualdad de oportunidades laborales de las mujeres, cantón el chaco, Ecuador. Periodo 2021

### **Justificación de la investigación**

La investigación expuesta se justifica desde las perspectivas teóricas, sociales, prácticas y metodológicas, que, a partir del análisis de casos específicos, se puede observar el procedimiento jurídico que subyace en proponer una reforma al artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018). Desde la perspectiva social, se justifica en el aporte jurídico que podrá ser invocado por aquellas mujeres en condiciones de vulnerabilidad ante las oportunidades laborales y acceso al principio de igualdad en el ámbito de una sociedad participativa, democrática, formada, informada y sin exclusión para el goce pleno de sus derechos como seres pensantes y con criterio propio en la toma de decisiones e iniciativas que le ayuden a producir su sustento para una vida digna en la sociedad.

Por otro lado, desde la perspectiva práctica, a la sociedad en general se le proporciona un instrumento jurídico como es la reforma al artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), por medio del cual se espera poder contribuir al fortalecimiento del principio de igualdad y oportunidades laborales de las mujeres, no solo en el cantón El Chaco, sino a nivel nacional en el todo el territorio ecuatoriano. De igual manera, desde la perspectiva metodológica se ofrece una orientación a la investigación a partir de procesos coherentes con un estudio de casos, donde se consideran métodos, técnicas, instrumentos, universo de estudio, entre otros factores que aunados comprenden las herramientas esenciales en la realización de investigaciones académicas. La novedad de la presente investigación radica en presentar alternativas de solución de carácter legal para que el derecho de las mujeres al trabajo en condiciones igualitarias y equitativas, llegue efectivamente a respetarse y cumplirse.

El abordaje del tema sobre el Derecho de igualdad de oportunidades laborales de las mujeres, dentro del ámbito ecuatoriano, consigue su fundamentación en la normativa existente derivada de los derechos y las garantías establecidas en la Constitución de la República (2008). En virtud de su cumplimiento, se verifica a través de un conjunto de acciones dirigidas a proteger, en general, derechos tales como la igualdad, la equidad de género, el trabajo, la elección y participación en el ámbito laboral destinados a ofrecer el disfrute de una vida digna e íntegra.

El trabajo de investigación presente se delimita en el Cantón “El Chaco” provincia de Napo, Ecuador, que según datos del Gobierno Autónomo Descentralizado (2021) cuenta con 7.960 habitantes. Su principal actividad económica está basada en la producción manufacturera, de comercio, agropecuaria, agroindustriales, piscícola, turismo y entre otras ocupaciones inherentes al sector del público como son proyectos estratégicos ejecutados por el Estado que constituye la base económica generadora de empleos en este cantón El Chaco.

En este ámbito, se observa que la mayoría de las mujeres se dedican a unas pocas actividades económicas, como obreras o actividades comerciales minoristas ambulantes, por lo general de manera informal y se trata de la atención de asuntos domésticos por día, algunos labores agropecuarios con muy pocos derechos en salarios y beneficios laborales tampoco tienen oportunidades de formación educativa ni opción de participación en las capacitaciones dentro de las empresas locales existentes.

En este escenario, se plantea como problemática de estudio que a las mujeres se les suprime en el ejercicio de sus derechos que además de cumplir un rol social significativo, también se les limita en las oportunidades de vivir dignamente en ejercicio de la libertad de expresión, desarrollo de la personalidad y sus actividades laborales.

Bajo este tenor, se aborda el problema desde la inexistencia de una normativa laboral sancionatoria que sirva como medida precauteladora ante las violaciones de los derechos de la mujer en el ámbito ocupacional. Esto conlleva a proponer una modificación a la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018)

en el artículo 30 referido a las atribuciones del ente rector del Consejo Nacional de Igualdad de Género para incorporar un inciso donde se establezca la atribución para normar sanciones pecuniarias en concordancia con el Código del Trabajo.

Es importante señalar que la propuesta de la mencionada medida surge en la preocupación sobre los posibles daños o consecuencias psicológicas y conducta que limitan el acceso al derecho de igualdad en el campo de trabajo u ocupaciones laborales donde se desenvuelve la mujer, lo cual altera la armonía de la localidad que sociológicamente se conforma una sociedad frustrada, resentida, marginada y a nivel país, un truncamiento innecesario e injustificado del desarrollo del sistema económico local.

De tal modo, el presente estudio se centra en el análisis a un caso práctico donde se podrá observar el tratamiento jurídico ante la vulneración del derecho de igualdad en oportunidades laborales de la mujer ecuatoriana en el Cantón El Chaco, provincia de Napo, Ecuador. Como puede verse, es un problema con muchas aristas importantes cuya propuesta de solución puede estar en la reformulación de normativas en el ámbito laboral y de su exigencia de cumplimiento por los organismos competentes, todos pertenecientes a la Función Ejecutiva del Estado.

Con respecto a los casos de análisis, se ha seleccionado tres importantes procesos relacionados con la desigualdad y discriminación a la mujer en el ámbito laboral, mismos presentados a través de las sentencias: N°. 15123-2020-00382 Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Napo/ N°.5123-2019-00368 Unidad Judicial Multicompetente con sede en el Cantón Quijos y el N°. 292-16-SEP-CC de la Corte Provincial de Justicia de Napo, Ecuador. Para ello, se considera determinar en las causas de estudio la vulneración del principio de igualdad y oportunidades laborales de la mujer en los espacios ocupacionales.

### **Problema de estudio**

¿Cómo fortalecer el cumplimiento del principio de igualdad y oportunidades laborales de las mujeres en materia laboral señalado en el artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018)?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general**

Proponer soluciones jurídicas para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades laborales de las mujeres en el cantón El Chaco, Ecuador.

#### **Objetivos específicos**

- Analizar las bases jurídicas y doctrinarias sobre el principio de igualdad y oportunidades laborales de las mujeres según las normas vigentes en el Estado ecuatoriano durante el periodo 2021.
- Identificar la vulneración del principio de igualdad y oportunidades laborales de las mujeres a través de un estudio de casos en el cantón El Chaco, Ecuador durante el periodo 2021.
- Determinar si existe la necesidad de modificar el artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018).

#### **Métodos empleados**

En base a lo planteado, la metodología del presente estudio comprende un enfoque cualitativo, con el empleo del método hermenéutico sobre la interpretación de normativas y doctrinas sujetas al presente estudio. En este sentido, se acoge a la estructura del Manual de titulación de la Universidad Tecnológica Indoamérica (2021, p.23) y el esquema de estudios de casos descrito de la siguiente manera.

#### **Breve descripción de lo analizado en el capítulo I**

Introducción: presenta una orientación hacia el desarrollo del tema estudiado.  
Capítulo I: describe las bases teóricas y doctrinarias desde la perspectiva social, práctica y metodológica, las cuales sustentan las acciones orientadas a proteger los

derechos de equidad de género, igualdad, no discriminación y consecuentemente la participación de oportunidades laborales de la mujer ecuatoriana. De esta manera, se establece que la problemática de las mujeres en el ámbito laboral se asocia a la limitación que se les pone en el ejercicio de sus derechos en sus actividades laborales.

Dentro de este capítulo se propone buscar soluciones jurídicas para así poder garantizar la efectiva ejecución del principio de igualdad en cuanto a las oportunidades laborales de las mujeres. A su vez, analizar las bases jurídicas y doctrinarias e identificar la vulneración del principio de igualdad y posibilidades en cuanto al ámbito laboral para las mujeres ecuatorianas.

### **Descripción de lo analizado en el capítulo II**

En Capítulo II: se desarrolla el Marco Teórico, donde describe temas como el Estado del Arte, Bases Teóricas, el principio y derecho de igualdad de género, las variadas oportunidades laborales, como ha ido evolucionando históricamente los derechos de las mujeres, se denomina al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia detallando valores y los derechos de todos los ciudadanos; asimismo, hace énfasis en la nacionalidad y la libre movilidad como derechos humanos, las diversas teorías acerca de la igualdad de género en el contexto laboral, aclara acerca de que la Constitución crea los CNIG y el Consejo Nacional para la igualdad de género en relación con las mujeres.

En términos generales hace trasfondo en que las mujeres en el transcurso de este tiempo se han creado derechos que las amparen, les otorguen equidad en el crecimiento laboral esto es en los diferentes cargos, un salario justo acorde a horas trabajadas, beneficios que les aporten. Es cierto, que se ha hecho un gran avance sin embargo aún persisten estereotipos que les limita a tomar ciertas decisiones o liderazgos en la sociedad.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **Estado del arte**

En este apartado se presentan diversos estudios relacionados que han servido como referente empírico en el desarrollo de la investigación realizada en torno al principio de igualdad y oportunidades laborales de la mujer ecuatoriana. De esta manera, contribuye a la comprensión de objetivos mediante las inferencias de distintos autores que a continuación se mencionan.

Galarraga y Guachamin (2017) en su investigación del derecho al trabajo en Ecuador referida con la estabilidad laboral y protección a la familia establecieron su objetivo en proponer una posible alternativa para garantizar la estabilidad laboral para las personas ante la llegada de un recién nacido. Para ello emplearon una metodología con enfoque mixto dado que se realizaron análisis mediante los métodos deductivo, inductivo, exegético, descriptivo, funcionalista, dogmático e interpretativo que permitieron inferir mediante un estudio de tipo comparado en el derecho laboral sobre los contextos de Chile y Venezuela. El estudio presente destaca temas muy importantes en el mundo de los derechos y la seguridad laboral, así como la protección familiar. Cabe señalar que la seguridad en el empleo está prevista en el Capítulo 3 de la Constitución, además en diversas normas internacionales.

De esta manera los estudiosos del derecho se han esforzado por fortalecer los aspectos socioeconómicos de las personas respetando los derechos del buen vivir y seguridad social. Con la Ley Orgánica para la Justicia y Reconocimiento del trabajo en el hogar se ha intentado abordar las cuestiones más importantes en el ámbito laboral, así como la regulación del despido ineficaz con la finalidad de proteger especialmente al trabajador, a la trabajadora y a su familia. El desarrollo sustentable del recién nacido logrado solo como fuente de nacimiento ya que así se puede garantizar a la mujer sus necesidades básicas y su bienestar psicosocial durante el embarazo mientras se encuentra laborando.

Asimismo, Quiroz (2018) realizó un estudio con el objetivo de mostrar los cambios ocurridos para la mujer en el mundo laboral ecuatoriano. Esto incluye el análisis de leyes y derechos a los que tienen acceso las mujeres en virtud de la Constitución Ecuatoriana que ha estado vigente desde el 2008 y normas promulgadas en los últimos años. En este sentido, se maneja una metodología con enfoques cualitativos, descriptivos e interpretativos para el análisis de la información recolectada mediante entrevistas. Como resultado se informa sobre los problemas en el entorno laboral que enfrentan las mujeres a diario como brechas salariales, desigualdad en el empleo y acoso. Los resultados de las entrevistas muestran un aumento gradual en la participación de las mujeres desde la preparación académica hasta carreras importantes. Sin embargo, a pesar de los cambios notables indica que la lucha de las mujeres por la igualdad en el trabajo continúa.

Como señala Sánchez (2019), su trabajo de estudio tiene como objetivo avanzar en la investigación sobre los derechos laborales de las mujeres, la remuneración en el lugar de trabajo, la búsqueda de la protección y la promoción de la equidad, por el impacto que tienen sobre la igualdad en el trabajo como derecho fundamental de las mujeres en el actual siglo XXI en Ecuador. La metodología se centró en las situaciones personales que enfrentan las mujeres diariamente, los problemas que tienen que afrontar para llegar a trabajar e incluso ganar el mismo salario que los hombres, de igual manera permitir el acceso a la igualdad en el trabajo.

Sánchez (2019) realizó una investigación en la cuál considera los problemas principales con los que las mujeres afrontan respecto a la falta de igualdad en el ámbito de los derechos laborales, debido a que no se reconoce en una legislación que los hombres deben recibir un salario superior que las mujeres. Frecuentemente en algunos lugares de trabajo algunas personas son discriminadas por el simple hecho de ser mujer.. Desde la óptica del estudio precitado, es importante influir en las constantes violaciones a los derechos laborales de la mujer ecuatoriana, lo que da paso a una serie de medidas que deben ser promovidas ante las instancias competentes.

En este caso, resulta relevante inferir en las escasas acciones implementadas que coadyuven en la protección a la mujer en cuanto al derecho laboral y el respeto al principio de igualdad que en reiteradas oportunidades es posible observar casos que no han sido denunciados por distintos motivos que subyacen en el silencio de las causas.

### **Bases teóricas**

#### **Principio de igualdad**

Un principio general de la ley es una colección de declaraciones que informan sobre el funcionamiento de una norma jurídica. Aunque no está incluido explícitamente en la constitución es parte del sistema legal del país. El jurista Ulpiano señala que de los principios generales del derecho surgen 3 ideas indispensables identificadas como los 3 preceptos del Derecho o *tria iuris praecepta*. Estos principios son: vivir honestamente (*honeste vivere*), no hacer daño a otros (*neminem laedere*) y dar a cada uno lo suyo (*suum cuique tribuere*), que se refiere a cumplir los tratos según lo acordado (Chamie, 2018). Lo anterior descrito se interpreta en tres elementos esenciales establecidos por las sociedades para la convivencia mediante preceptos basados en la honestidad, el bien y el respeto al ser humano como tal.

#### **Derecho de igualdad de género en el ámbito laboral**

De acuerdo con Neves (2015), la legislación laboral se esfuerza por lograr la igualdad entre los empleados sobre la base del cuidado, la oportunidad y el pago por el desempeño de las tareas. La adhesión a la igualdad de oportunidades y de trato fue uno de los objetivos básicos de esta organización. El primer instrumento internacional vinculante adoptado con el propósito específico de promover la equidad y eliminar la discriminación fue el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (pp. 111), en 1958 todos los trabajadores lo fueron. No está permitido la discriminación por origen social, opinión política, religión, color, ascendencia nacional ni sexo. El Convenio acerca de la igualdad de remuneración 1951 (pp. 100), indica que su fin es que la remuneración de trabajo entre ambos sexos se establezca en un salario fijo sin discriminación por sexo para trabajos equivalentes. Un método universal para determinar las tasas de remuneración en la medida en que sea compatible con los

métodos anteriores para promover y asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajo y trabajo equivalente a todos los empleados (Neves, 2015).

Las organizaciones internacionales han desarrollado un sistema de herramientas para lograr este objetivo mejorando las relaciones laborales y las condiciones económicas.

Por otra parte, como señala Espinoza (2019) en su publicación: *Discriminación Laboral en Ecuador*, si bien el tema de la igualdad de género en el trabajo se externaliza de diversas formas; la más destacada es el ámbito de la remuneración debiendo tomarse como punto de partida para la formulación de políticas públicas puesto que existe una clara brecha entre los patrones de empleo y las oportunidades.

En general las regulaciones promulgadas para reconocer y garantizar la coexistencia de los derechos de los trabajadores con los convenios o acuerdos internacionales. El Estado de Ecuador ha implementado políticas que permiten la inclusión de minorías como jóvenes, personas con discapacidad y mujeres en el lugar de trabajo a través de una amplia gama de normativas sujetas a convenios internacionales ratificados.

### **Oportunidades laborales**

Con respecto a este punto, Jaiven y Rodríguez (2017) señalan que el siglo XIX presenta relevancia conforme al trabajo del género femenino a nivel mundial. Las primeras prohibiciones que se establecieron en el ámbito laboral femenino fueron hechas por *Factory Acts* inglesas, la de 1842 el trabajo en el interior de las minas, la de 1844 limitaciones de jornada, en 1847 limitaron la jornada de trabajo de mujeres y menores y la de 1850 el trabajo nocturno lentamente se extendió a otros países europeos industrializados. En consecuencia, se implementaron prohibiciones de trabajo nocturno en Alemania en 1891 y Francia en 1892. En Alemania hubo muchas prohibiciones sobre diversas ocupaciones industriales a finales del siglo XX. Y los descansos por parto se comenzaron a implantar desde 1864 en Suiza y desde 1878 en Alemania mejorando progresivamente su duración y condición.

Curiosamente detrás de las normas proteccionistas estaban los estereotipos socioculturales asociados con las mujeres. Por lo tanto, la prohibición de trabajar dentro de las minas era severa la prohibición del trabajo nocturno se derivaba del riesgo de

agresión sexual, prostitución o adulterio; por último la prohibición de trabajar en la industria generalmente se derivaba de la fertilidad. (Jaiven y Rodríguez, 2017).

En este contexto en el siglo XX la discriminación contra las mujeres en todo el mundo ha requerido ciertas medidas como la Convención OIT 100 (1951), que busca asegurar y promover el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres en el desempeño de un trabajo igual.

Como indican Jaiven y Rodríguez (2017) según la OIT la igualdad de remuneración por el mismo trabajo es una cuestión de derechos humanos. Esto se debe a que, si no se valora el trabajo de una mujer solo por ser mujer se socava su dignidad personal. Promover la igualdad de trato es también una cuestión de desarrollo económico ya que equivale a promover el potencial productivo de un país. Finalmente, está el tema de los recursos humanos. Esto se debe a que aumentar los salarios de los trabajos no apreciados puede aumentar la productividad y reducir la rotación de trabajadores lo que genera más ingresos.

En el año 1979 se suscribió la convención acerca de erradicar la discriminación hacia la mujer en todas sus formas. La convención es un documento que define ampliamente la discriminación contra la mujer que considera que el comportamiento positivo y la protección materna no son discriminatorios (Jaiven & Rodríguez, 2017).

En la actualidad, en algunos países la distinción clásica entre trabajo reproductivo y productivo se conserva más que en otros. Esto se traduce en la asignación de tareas reproductivas a las mujeres como el cuidado, las tareas del hogar y la educación. Y las personas están capacitadas, sobre todo, para un trabajo productivo cuyo principal propósito es generar ingresos.

La Organización Internacional del Trabajo reconoce que las mujeres continúan siendo víctimas de discriminación en casi todos los aspectos del empleo desde los puestos de trabajo, la remuneración, los beneficios y las condiciones laborales que pueden obtener, hasta el acceso a puestos de toma de decisiones (OIT, 2010). Los estudios muestran que a pesar de las iniciativas legislativas y políticas adoptadas continúan las disparidades salariales, la segregación profesional y vertical, las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, la concentración excesiva de

mujeres en el trabajo a tiempo parcial y todo tipo de condiciones informales e inestables. Se suma al acoso sexual y la discriminación por motivos de nacimiento o estado civil.

En muchos casos, el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones está limitado por las funciones reproductivas de las mujeres o por el hecho de que deben seguir cuidando de los niños y otras personas dependientes. De lo anterior no se connota una ausencia en los avances, pero enfatiza el hecho de que las mujeres aún están lejos de lograr la igualdad con los hombres en el mercado laboral. Los estereotipos y prejuicios constantes sobre los rasgos y habilidades de las mujeres crean situaciones laborales discriminatorias que limitan el empleo, los salarios y los beneficios sociales. Además, las responsabilidades familiares limitan el acceso a los mercados y las oportunidades educativas.

### **Evolución histórica de los derechos de las mujeres**

A lo largo de la historia, las voces de las mujeres aisladas se han establecido principalmente para condenar la opresión de las mujeres en la fuerza laboral; la lucha por los derechos de las mujeres a través de los movimientos sociales es un fenómeno que recuerda la gran lucha de los mártires de Chicago por la celebración del Día Internacional de los trabajadores. Aquí es donde se perdieron muchas vidas, entre ellas mujeres trabajadoras y niños en vigor como consecuencia del sufrimiento vivido en los centros de trabajo artesanal. El feminismo laboral, por tanto, no busca un conjunto de demandas concretas, sino un cambio profundo en la relación humana entre hechos y empresarios (Masabanda, 2019).

Los países desarrollados han logrado los reclamos más destacados en el mundo de la producción laboral, así como en la reproducción familiar, aplicación de la igualdad legal, control gubernamental sobre el cumplimiento y la no discriminación en las profesiones, asimismo, puede obtener un salario justo independientemente del género. A pesar de todo esto hay países donde las mujeres ya han logrado resultados muy positivos en este ámbito, pero la gran lucha por el derecho al trabajo en igualdad de condiciones está en evolución (Gómez & Jiménez, 2015).

Sobre este contexto desde la etapa de aborígen en el Ecuador refleja una serie de hechos ocurridos después de la etapa indígena hasta nuestro tiempo cuando se exhiben los primeros productos sociales de la agricultura, los animales y las obras de arte siendo las principales fuentes del Estado Ecuatoriano. Desarrollado con los elementos y procedimientos singulares de las comunidades indígenas, campesinos, afro ecuatorianos y mestizos quienes utilizaron tanto los recursos como los productos naturales, comunidades desarrolladas en culturas u otras comunidades para la producción o desarrollo de la actividad económica; el hecho de que evolucionó a partir de la tecnología de las formas de producción (Masabanda, 2019).

En Ecuador durante la época republicana fueron las representaciones de las mujeres las que inmiscuían a las madres y amas de casa quienes lideraron la revolución en busca de mejores derechos relacionados con la legislación laboral. Así, en la época de Garciana la mujer era el centro de la familia y la base de la vida social. Por lo tanto, se prestó atención a los preparativos religiosos y morales para decorar el espíritu de las mujeres y para recibir formación como amas de casa. Entre los siglos XIX y XX, la época liberal, los roles de las mujeres, madres trabajadoras y amas de casa fueron fundamentales para enmendar la constitución y las leyes laborales. (Gómez & Jiménez, 2015)

Todos estos hechos dieron lugar a una Convención Nacional celebrada en la ciudad de Bañera en 1835; en la que se publicaron la segunda y primera constitución dándole un nombre diferente a la República del Ecuador. De esta manera, se establece y reconoce la igualdad de derechos por primera vez en Ecuador en relación con los derechos y obligaciones políticas. Así es como lo percibe el artículo 98: “Nadie está obligado a proporcionar servicios personales que no estén prohibidos por la ley. Toda persona es libre de participar en cualquier tipo de comercio o industria que no esté en contra de la ley o las buenas prácticas” (Ávila & Nasimba, 2015). Esta norma constitucional permite la percepción de que tanto hombres como mujeres son libres para realizar actividades económicas o productivas.

En 1845 estalla la conocida revolución marxista en el Estado de Ecuador que tuvo lugar entre el 6 de marzo y el 17 de junio según dicta la historia. Forma un parlamento

temporal y redacta una tercera Constitución, enfatizando lo establecido en el artículo 88: “Todos los ecuatorianos son iguales ante la ley y cumplen con los requisitos de la ley; trabajando en igualdad de condiciones.” Indica que ya se deben fijar los requisitos (Ávila & Nasimba, 2015).

Los ecuatorianos deben recordar que la Constitución de 1845 proclamada en la Asamblea Nacional fue reconocida y garantizada: nadie nace en la República como esclavo, y sin libertad nadie puede ingresar a la República en tales condiciones. La población afroecuatoriana en la mayoría de los casos, mujeres, niños y adolescentes, huasipungos y permanentes.

Las Constituciones de la República del Ecuador de los años 1851, 1852, 1861, 1869 fijaron algunos derechos en el campo laboral insistiendo en la derogación de la esclavitud se reconoce en su artículo 23 lo siguiente: nadie puede demandar por servicios no exigidos por la ley. Las mujeres también se han absorbido por trabajos diarios y de arte. (Masabanda, 2019).

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1929, en el artículo 151 menciona las garantías fundamentales.

- En Ecuador no habrá esclavitud a título de servidumbre, es decir que habrá igualdad ante la Ley.
- Libertad para contratar.
- La ley regulará la protección del trabajo y su libertad.
- El reconocimiento a las funciones públicas sin otras condiciones que la ley determine.
- La higiene pública especialmente en lo que respecta a los campesinos y trabajadores obreros.

Al hablar de los derechos laborales de las mujeres en Ecuador que anclaron la Constitución Política de 1998 es necesario mencionar que cuando se instauró la democracia en el año 1979 las mujeres pudieron enlistar cegadas en sus designios para seguir ejerciendo sus derechos. Se han implementado y prometido efectivamente constituciones, leyes y políticas públicas en materia laboral. Como ejemplo del impacto

de las violaciones a los derechos de las mujeres la negativa que surgió al gobierno de León Febres Cordero a mediados de la década de los 80 obligó a las mujeres a seguir politizando sus acciones, demandas y organizaciones para lograr su ocupación incluida la laboral.

Así, en la década de 1990 el Estado de Ecuador se vio obligado a asumir una responsabilidad específica por la violencia doméstica y sexual. Luego, en 1994 se instaló y comenzó a funcionar una Comisaría de Mujeres. Mientras tanto la ley 103 fue promulgada en 1995 permitiendo que el sistema de justicia considerara la violencia doméstica como un delito. Por otro lado, la ley de la maternidad gratuita y atención a la infancia se promulgó en 1994 con el objetivo de dar mayor protección a la mujer.

La lucha por la protección de los derechos de las mujeres en Ecuador es bien conocida e históricamente terminó en 1997 con la creación del Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) al ser el máximo nivel de la institucionalidad de género en el gobierno en la que participaron organizaciones de mujeres con sus directorios locales (Chávez, 2012).

Esto permitió además que se aprobará y promulgará la Ley de Amparo Laboral de la Mujer del año 1996 estableciendo la erradicación del subempleo y el desempleo en el lugar de trabajo para garantizar la igualdad de derechos para ambos en el lugar de trabajo. En este sentido, la Ley que en sus disposiciones que se citan a continuación regularon:

Al artículo 41 del Código del Trabajo, agréguese el siguiente numeral: Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras mujeres, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidos en el artículo 125, de este Código Regulaciones aplicables no solo al sector privado sino también al sector público como se indica desde el artículo 3 al numeral 10 y el artículo 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, agregase el siguiente inciso: “La Corte Suprema está compuesta por al menos un 20% de mujeres como ministro y mantiene al menos al 20% de las mujeres en la lista de jueces, notarios, registradores y otros fiscales” (Art. 1).

Sin embargo, las reformas introducidas desde la concepción neoliberal del Estado permitieron presentar una nueva perspectiva sobre el ejercicio de derechos y

garantías junto con el debilitamiento de la estructura institucional que se produjo durante este período. Reconoció el derecho a trabajar en la CRE (2008):

en lo que respecta a la protección y garantía de los derechos de la mujer en el ámbito laboral el artículo 36 ha sido reconocido de la siguiente manera: Los Estados deben promover la inclusión de la mujer en igual salario y asegurar igual valor de trabajo (Art. 35).

La igualdad en el trabajo existía en la ley pero esta decisión debe hacer supuestos en relación con el sector laboral y en la sociedad ecuatoriana corresponde al sector de igualdad en condiciones laborales.

#### **Ecuador: Estado constitucional de derechos y justicia**

A partir del año 2008, una nueva Constitución de derechos y justicia el preámbulo de la constitución estatal establece que los soberanos del Ecuador “han decidido construir una nueva sociedad que respete la dignidad de las personas y las comunidades en todos los niveles”, donde impere la justicia y la igualdad en la que se consoliden valores de libertad, independencia, paz, solidaridad, el Buen Vivir, la integridad territorial cuando los derechos a la vida, el trabajo, la cultura, la educación, la justicia social y la igualdad estén garantizados sin discriminación ni sometimiento según lo dispuesto por el art. 11 de su cuerpo legal, en el cual establece que absolutamente todas las personas son iguales y dispondrán de derechos, obligaciones y oportunidades iguales.

Dichas normas establecidas por el tribunal establecen la igualdad como un principio de naturaleza compleja, una norma horizontal para la aplicación e interpretación de otros derechos, y como un principio sustantivo aplicable per se. Esto puede ampliar la capacidad de hacer cumplir la igualdad en todas las circunstancias en las que se aplica la Constitución (Ramírez, 2013). Ahora, con respecto a la dimensión antes mencionada, la Corte ha encontrado conforme a su principio sustantivo como ley para la aplicación de otros derechos constitucionales, identifica claramente la igualdad de dos dimensiones.

Así, un factor clave es el hecho de que quienes creen que sus derechos son vulnerados se encuentran en la misma categoría, es decir, deben ser tratados de la misma manera para los beneficiarios en la misma situación. El principio de igual aplicación de estas leyes está estructurado de manera que no haya arbitrariedad de las autoridades públicas. El Derecho de Igualdad tiene una dimensión proyectada en la continuidad de la aplicación de la ley por los órganos judiciales, que prohíbe la interpretación voluntaria o arbitraria de las normas.

Según este planteamiento, en la dimensión formal de la igualdad de derechos, el recurso al trabajo de una jurisdicción competente se regula sobre la base de la tutela judicial efectiva y obliga a los jueces a hacer justicia de conformidad con la constitución y la ley en todos los casos. Asimismo, si el análisis determina la existencia de un derecho o interés de acuerdo con una norma legal legalmente válida que requiere protección, se obliga a protegerlo a través de la decisión que se tome y su posterior ejecución (Zambrano, 2016). Por esta razón, la decisión de un juez de un tribunal de primera instancia sobre el aseguramiento de la competencia no puede, en virtud de ella, obligar a una autoridad competente a seleccionar criterios de un colega que en su opinión no son legalmente precisos porque no constituyen una norma vinculante para casos similares. Sin embargo, esto no los exime de la obligación de dar razones suficientes para justificar su decisión.

En segundo lugar, la igualdad material generalmente implica el hecho de que debería traducirse como igualdad de oportunidades. Para lograr este objetivo, los estados deben contar con diferentes mecanismos, como el trato preferencial temporal para ciertos grupos de empresas tradicionalmente discriminadas. En resumen, la igualdad formal y la igualdad material tienen características diferentes en términos de sus efectos o resultados, incluso si comparten el mismo núcleo (Durango, 2016). Así, la igualdad formal, o ante la ley, está relacionada con asegurar un trato igual a todos los beneficiarios de las normas legales previniendo que exista la figura de privilegios indebidos. La igualdad material o sustantiva no tiene nada que ver con asuntos formales, sino con el estatus social real del individuo a quien se aplicará la ley para prevenir la injusticia.

En otras palabras, el derecho a la igualdad formal puede asimilarse a la certeza jurídica cuando, constitucionalmente, la igualdad ordenada se entiende como relativa al acto mismo. Esto significa que la igualdad dicta una actitud similar al realizar las mismas acciones, y que una relación jurídica igualitaria se relaciona con las diferencias fácticas que existen entre las víctimas. Por el contrario, la igualdad material es proporcional al resultado. Este tipo de igualdad indica igualdad de resultados. Donde existan diferencias naturales o sociales entre quienes necesitan regular la situación para ejercer la igualdad material, debe haber un trato legal desigual (Durango, 2016). De lo antes mencionado se infiere en el principio de igualdad conlleva a establecer la certeza jurídica en los procesos judiciales, que de acuerdo con los preceptos constitucionales es uno de los principios en los que se fundamenta el debido proceso.

Cabe recordar que en la República del Ecuador el derecho laboral es el cuerpo normativo que regula y fiscaliza la aplicación de los derechos laborales de acuerdo con la Constitución como norma suprema para su aplicación. Así, al referirse a los sueldos o remuneraciones que deben percibir tanto hombres como mujeres en el artículo 79 del Código del Trabajo:

La igualdad de remuneración es igual a la remuneración sin discriminación por motivos de nacimiento o edad. Las diferencias de género, etnia, color, origen social, idioma, religión, afiliación política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad u otro carácter también se tienen en cuenta con el fin de recompensar, especializar y participar en la ocupación del trabajo.

Por otro lado, allí promulgado en el artículo 139, que establece límites máximos por kilogramo de carga empleada por mujeres y menores al regular y controlar las actividades que requieran el levantamiento de trabajo de mujeres y jóvenes de 15 años.

Con respecto al labor de las mujeres embarazadas, todos los empleadores tienen prohibido despedir o dar por terminado el empleo, salvo lo dispuesto en los artículos 169 y 172 del Código de Trabajo ecuatoriano (2005):

El embarazo de una mujer trabajadora no puede rescindir el contrato de trabajo y el empleador no debe sustituir a la mujer de forma permanente

dentro del plazo de 12 semanas especificado en el apartado anterior. Durante este período, las mujeres tienen derecho a una indemnización completa, excepto de conformidad con las disposiciones de la Ley del seguro nacional. El juez ordena el regreso inmediato de las mujeres despedidas durante el embarazo o la lactancia (Art. 153).

Cabe mencionar aquí lo estipulado en la Ley de Justicia en el Trabajo y Reconocimiento del Trabajo No Remunerado en el Hogar de 2015. Esta es la nueva figura legal en el caso de despido de trabajadora embarazada representando el artículo 195.1 de la Ley Ecuatoriana. Paralelamente a las reformas mencionadas, la Ley del Trabajo es: prohibición de despidos y declaración de nulidad. Los despidos oportunos de trabajadoras embarazadas o relacionadas con condiciones de embarazo o parto se consideran ineficaces debido al principio de inmovilidad que las protege.

También existe protección para las mujeres trabajadoras que no pueden trabajar debido a una enfermedad debido al embarazo o al parto. El derecho a negar el trabajo hasta por un año como consecuencia de una enfermedad según un certificado médico por embarazo o parto. La infracción hacia los derechos de las trabajadoras de género femenino que laboran en manera de sujeción está sujeto a penas punibles con sanciones señaladas en el artículo 628 del Código del Trabajo y el núm. 8 de la Constitución ecuatoriana.

### **La nacionalidad y la libre movilidad como derechos humanos**

La Constitución de la República de Ecuador, en este mismo artículo 11 numeral 3 se consagra el reconocimiento de los derechos humanos, los cuales se aplicarán de manera inmediata, tampoco se exigirán condiciones o requisitos no establecidos en el ordenamiento jurídico del Ecuador.

Al respecto de lo señalado, se puede entender que el principio de igualdad es concebido dentro de los derechos fundamentales establecido desde el preámbulo de la Constitución de la república del Ecuador el artículo 1, cuando consagra que Ecuador es un Estado de derecho y justicia, por tanto, es responsable de implementar la justicia

en toda la sociedad desde la igualdad en el ejercicio de los derechos a todos los ciudadanos.

Es así que, es pertinente para el desarrollo del presente estudio de casos, tratar aquellas normativas o instrumentos internacionales reconocidos por Ecuador en materia de la igualdad de derecho en el campo laboral. En este sentido la OIT, de la cual Ecuador es parte, ha dictado lineamientos con el objetivo de otorgar mayor protección al género femenino en el sector laboral. De allí que la presente investigación se realiza en el contexto geográfico, social, político y jurídico ecuatoriano, reconociendo la existencia de una problemática de discusión a escala mundial como es la falta de oportunidades laborales para las mujeres y, por lo tanto, sus alcances pueden contribuir al desarrollo de nuevos conocimientos sobre el tema.

Es un hecho notorio, que la participación de la mujer en espacios laborales ha transitado por una diversidad de limitaciones cuyas causas pueden estar en factores culturales, ideológicos, religiosos o simples cuestiones de hábito en poblaciones más reducidas y con menos acceso a la información, el progreso y el desarrollo global. El caso es que las tendencias jurídicas propenden a un equilibrio en las oportunidades que las mujeres tengan para acceder a una ocupación de su libre elección en la búsqueda de una vida digna para ella y entorno familiar o social.

La Declaración de los Derechos Humanos (1948) señala que “Toda persona tiene derechos y libertades sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, pensamiento o ideologías políticas o cualquier otra condición” (Art.2), lo que conlleva a una ratificación de la protección legal contra toda forma de discriminación y en la investigación que a continuación se presenta, se trata del género femenino.

Sobre este importante tema, desde la perspectiva de Oyarte (2016) las dimensiones que conforman el derecho de igualdad se destaca que en el marco de un principio sustancial, las normativas deben ser aplicables en todos los derechos constitucionales.

Enfatizando así, que dichas dimensiones se encuentren identificadas de manera clara y concreta, tal como es en el derecho laboral, por lo que es preciso analizar su aplicación en el caso de estudio del presente proyecto. De allí que, las normas vigentes

en el ordenamiento jurídico ecuatoriano deben ser extensivas a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones, es decir de manera general a la población y no para grupos particulares. Entonces, es importante considerar que la población con todos sus integrantes en la sociedad tiene los mismos derechos y oportunidades en cualquier ámbito de participación.

Son diversas las situaciones en las que se observa desigualdad en el ámbito laboral, tal como se menciona en la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, en el artículo 12 numeral 3, donde se señala que la violencia también se manifiesta en el desarrollo de actividades productivas por personas que tienen un vínculo de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluyendo así, acciones como la forma de contratación o permanencia en el trabajo, favores de naturaleza sexual, descrédito público, no acceso a la igualdad de remuneración en tareas o funciones iguales, entre otros aspectos que no son considerados en igualdad de condiciones con respecto al género masculino.

Desde esta perspectiva, en la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en el artículo 23, literal d) se establece que el ente rector de trabajo sin perjuicio de las facultades respectivas en norma vigente cuenta con atribuciones para disponer medidas preventivas contra la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres.

Consecuentemente, en el artículo 30 de la precitada norma, se establece que el ente rector del Consejo Nacional para la Igualdad de Género dentro de sus atribuciones sin perjuicio de las normativas vigentes descritas en el literal e) vigilar la correcta aplicación de la Ley y los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres, realizar apoyo técnico y recomendaciones para el desarrollo de las funciones del Estado y los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

Desde este punto, sobre la interpretación de la norma se desprende que en los citados artículos que norman las atribuciones de los entes rectores con funciones en el ámbito laboral y en el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, se observa su cumplimiento en el rol social, sin embargo, la aplicación de la norma va más allá de la

simple redacción de preceptos reguladores de la igualdad de género. Por tanto, se considera que debe existir una medida sancionatoria a aquellos empleadores que de alguna manera violen los derechos de igualdad en las oportunidades laborales de las mujeres.

De acuerdo con lo antes mencionado, es importante analizar el artículo 8 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018) en relación a los principios rectores de la presente normativa y principios consagrados en la Constitución de la República de Ecuador, los instrumentos internacionales reconocidos y ratificados por el Estado y demás regulaciones vigentes que versan los principios de igualdad en las mujeres, reconociendo así la diversidad independientemente de su edad o condición, coherente con los derechos constitucionales, Ley Orgánica de Gestión de la Identidad, Datos Civiles y normativa penal vigente, empoderando a la mujer para el ejercicio pleno de sus derechos.

De acuerdo con lo antes descrito, según se indica en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón El Chaco en la provincia de Napo, Ecuador, la mayor proporción de habitantes se ubica en el 107,7%, mientras que las mujeres comprenden el 92,8% de la población. Es decir, que predomina la presencia del género masculino sobre el femenino.

A esta realidad se suma que según el último censo realizado en el año 2010 se describe una proyección para el año 2020 en el crecimiento de la población masculina de 5.164, en cuanto a la tendencia de crecimiento en el género femenino de 4.978. No obstante, en cuanto a las cifras de empleo de mujeres se describe que en el cantón El Chaco 48% del total poblacional de 3.832 mujeres que cuenta con empleo. Mientras que el género masculino se ubica en 52% sobre un total de 4.128 de la población.

### **Teorías sobre la igualdad de género en derecho laboral**

La OIT reconoce el derecho básico al salario de género. Sin embargo, las disparidades salariales continúan en Ecuador. A pesar de las numerosas acciones que han realizado las mujeres para ejercer sus derechos. A través de la teoría del capital humano, destaca la desigualdad en los ingresos del trabajo debido a diversos factores

como la productividad y la educación, además de explicar el impacto de las habilidades y el conocimiento en la actividad económica de un país (Hernandez, 2008).

Internacionalmente los convenios que se detectan relacionados con este tema, de los que Ecuador ha ratificado se encuentra el Convenio N°100 de acuerdo con la remuneración en base a la igualdad de las personas con respecto a la igualdad de remuneración conmemorada en la Asamblea General OIT celebrada en Ginebra en 1951, la OIT establece explícitamente la igualdad de remuneración que reciben los trabajadores en los órganos normativos. En el caso del artículo 1 literal b El objetivo de la tasa de retribución se fija sin discriminación por motivos de género (Convenio N°100, 1951).

Las normas generales sobre otras formas de preferencia que puedan existir en el ámbito laboral en el apartado 1 b) y que pretendan vulnerar la igualdad de oportunidades, instrumentos legales firmados en Ginebra similares a las normas y propósitos de garantías, condiciones de trabajo temporales y garantías relacionadas con el Convenio 117 de la OIT sobre política social de 1964 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) 1996. De esta manera en los artículos 14 y 26 de los cuerpos normativos internacionales antes citados estipulan en coincidencia que: todas las personas son iguales ante la ley y tienen derechos sin discriminaciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, otros (Convenio N° 111; 1958 & Convenio N° 117; 1964).

De lo antes mencionado se infiere que el Estado Parte considerará todas las mejores medidas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres de conformidad con el principio de igualdad de remuneración. Así, en la Constitución de la República del Ecuador en 2008 se ha establecido un sistema de principios para la igualdad efectiva de géneros permitiendo la integración de enfoques de hombres y mujeres en las iniciativas gubernamentales y el desarrollo de nuevas leyes (Almeida, 2017).

### **La Constitución crea los Consejos Nacionales de Igualdad**

En el año 1970 en el Ministerio de Previsión Social u Trabajo se dió origen al Consejo Nacional para la Igualdad de Género con el fin de restablecer la situación laboral de la mujer; consecuentemente se modifica en la Oficina Nacional de la Mujer

en el año 1984 que es una organización asesora responsable del cuidado de las mujeres, los pueblos indígenas y las minorías étnicas dentro del Ministerio de Bienestar. Posteriormente en 1986 toma la categoría de Dirección Nacional de la Mujer para fomentar la paridad del género femenino en el ámbito de la política y en la aportación al Ministerio de Bienestar tanto de carácter técnico como operativo.

Actualmente convertido en Consejo Nacional de la Mujer por orden presidencial en 1997 ocupa la presidencia como director de política pública de sexo con autonomía administrativa, financiera y técnica que tiene como objetivo brindar acceso de género en programas o proyectos generando una formalización, iniciativa e implementación de igualdad de oportunidades para brindar asesoramiento y apoyo técnico para la adopción obligatoria por parte de todas las organizaciones del sector público. La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Art. 11).

La discriminación de género sigue siendo un problema social que aún existe en comparación con los hombres de hoy, las mujeres aún tienen menos acceso a la educación superior, trabajos estables y seguridad económica en la cual desempeñan roles forzados como las tareas del hogar. La Constitución del año 2008 establece los Consejos Nacionales para la Igualdad y la realización de los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos. La CONAMU ingresó al proceso de transición a la justicia a través de su Orden de 2009. Velar por la igualdad entre hombres y mujeres y establecer un Comité de Transición.

La Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la igualdad se promueve en el año 2014 mediante la cual se crea el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la atribución del Comité de Igualdad está determinada por los poderes constitucionales y asiste en la atribución de la formulación, integración, cumplimiento, seguimiento y evaluación de la política pública sexual. Facultades para cumplir el mandato constitucional.

### **Consejo Nacional para la igualdad de género en cuanto a mujeres**

La desigualdad de género es uno de los problemas estructurales del sistema socioeconómico de Ecuador. Durante siglos las estructuras de poder y las culturas han

prevalecido tanto en los regímenes coloniales como en las repúblicas posteriores, desalentando a las mujeres en el espacio público y privado restringiendo los derechos y libertades de las mujeres e imponiendo pautas patriarcales para la convivencia basada en la autoridad masculina. De esta manera se establecieron normas y convenciones culturales para construir un modelo social de control que reprime, elimina las diversas formas de convivencia que existen en la realidad ignorando los diversos aportes de las mujeres a la sociedad (Duarte & Baltazar, 2016).

En el art. 157 de la Constitución se garantiza la igualdad ya que los Consejos Nacionales de Igualdad se forman de manera colectiva, consecuentemente en el art. 179 señala que para la integración del Consejo de la Judicatura se propenderá a la igualdad entre mujeres y hombres.

A pesar de que las mujeres representan la mayor parte de la población mundial en cuanto a su aporte en actividades económicas y de crecimiento y bienestar medido está muy por debajo de su potencial y tiene graves implicaciones macroeconómicas. A pesar de los importantes avances logrados en las últimas décadas, el mercado laboral mundial ha permanecido segregado por género y el progreso hacia la igualdad de género parece haberse estancado (Sánchez, 2006).

La participación de las mujeres en la fuerza laboral es aún menor que la de los hombres. Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo sin remuneración y en el trabajo remunerado están sobrerrepresentadas en el sector informal y pobre. También enfrentan brechas salariales significativas en comparación con sus pares masculinos.

## CAPÍTULO III. DESARROLLO CASUÍSTICO

### Caso práctico 1.

**Unidad Judicial:** Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón Quijos

**Proceso N°:** 15123-2020-00382 / Fecha: 2020

**Actor(es)/Ofendido(s):** Lozada Villada Dayan Valeria

**Demandado(s)/Procesado(s):** Rene Alberto Arroyo Clavijo

### Temática a ser abordada

ACCIÓN/INFRACCIÓN: Indemnización por despido intempestivo

### Puntualizaciones metodológicas

En correspondencia a la metodología, se consideran los aspectos fundamentales para la investigación, la admisión de la demanda, proceso de desarrollo, argumentos de la Corte y resolución de la causa.

### Admisión de la demanda

Quijos, viernes 16 de abril del 2021, en calidad de Juez Titular de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón QUIJOS-BAEZA, de la dependencia de la Corte Provincial de Napo Mediante Acción de personal Nro.- 0169-DNTH-2015- LG de fecha 08 de enero del 2015, resolución del Consejo de la Judicatura número 300-2014 de fecha 21 de noviembre del 2014, suscrita por el Ab. Milton Hidalgo Ruiz, Director Provincial del Consejo de la Judicatura de Napo, en tal virtud avoco conocimiento de la presente causa y dispongo: *Agréguese al proceso el Ejecutorial del Superior, Corte Nacional de Justicia la recepción del proceso los mismos que se ponen en conocimiento de las partes para los fines legales consiguientes.*

### Antecedentes del caso concreto

En la causa N°15123-2020-00382, en vista que en fecha 29 de septiembre del 2020, las 17h08 minutos, se dictó la sentencia que dice: Se acepta la demanda planteada por Lozada Villada Dayan Valeria, y se dispone que su ex empleador Abogado Rene

Alberto Arroyo Clavijo pague de forma inmediata a su ex trabajadora Lozada Villada Dayan Valeria y por mérito del Art. 95 del código de trabajo, *le corresponde el pago de una sanción del triple de lo adeudado, conforme el Art. 94 del código de trabajo en un total de ochocientos catorce dólares con cincuenta y seis centavos (\$814,56)* que corresponde de las remuneraciones décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y diferencia salarial. Aplicando el Art. 188 del código de trabajo, y por haberse justificado el despido intempestivo, por esa sanción se manda a pagar 1.200,00usd, que sumados a los 814,56, da un total de dos mil catorce dólares con cincuenta y seis centavos (\$2014,56). Además, se ordena que el empleador proceda a igualarse en el IESS debiendo afiliarla desde el mes de julio del 2019 hasta el mes de enero del 2020.

En vista que *el demandado de conformidad con el art 256 apela a la sentencia*, téngase en consideración la interposición del recurso de apelación el mismo que se resolverá cuando lo fundamente.

#### **Decisiones de primera y segunda instancia**

*En primera instancia*, se admite y se oficia a las partes para la celebración de la audiencia, avocando discernimiento de la causa presente, como Juez Titular de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón QUIJOS-BAEZA, de la dependencia de la Corte Provincial de Napo Mediante Acción de personal Nro.- 0169-DNTH-2015-LG de fecha 08 de enero del 2015, resolución del Consejo de la Judicatura número 300-2014 de fecha 21 de noviembre del 2014.

La demanda laboral por Despido Intempestivo presentada por Lozada Villada Dayan Valeria, en contra de Rene Alberto Arroyo Clavijo, en calidad de Notario Primero del Cantón Quijos; y, respecto de la solicitud de acceso judicial de la prueba expuesta en su numeral. El día de la audiencia recibase la prueba testimonial conforme lo solicita en el numeral 7.2, 7.2.1, 7.2.2, del libelo de la demanda. *En segunda instancia se inadmite* el recurso de apelación formulado por la parte actora Lozada Villada Dayan Valeria: Negar el recurso de apelación formulado por Dr. René Alberto Arroyo Clavijo.

### **Descripción del procedimiento**

Avocado conocimiento se cita a la parte accionada y en la prosecución de la causa se convoca a audiencia la misma. El Dr. Rene Alberto Arroyo Clavijo en calidad de notario público del Cantón Quijos, acompañado de su defensor técnico Dr. Marco Antonio Morales, al efecto siendo el día y hora señalada para la presente audiencia el señor Juez solicita que por secretaria se constate la presencia de los sujetos procesales, se informa que se encuentra presente las partes procesales, constatada la presencia de las partes procesales se instala la audiencia una vez que se ha respetado lo presupuestado en el art. 76, numeral 7, literal A, de la Constitución de la República del Ecuador y se procede a las fases formales.

### **Problemas jurídicos planteados por el tribunal**

Juez: corresponde a este juzgador en audiencia resolver sobre la validez del proceso y en ese sentido resolver si existió relación laboral, despido intempestivo, valores por cancelar y, de existir, cuantificar los valores y mandar a pagar costas. El empleador no le realizó ningún contrato escrito, pese a ser una institución que le corresponde administrativamente justificar sus egresos, conforme lo regula el consejo de la Judicatura para el funcionamiento de las Notarías del País; sin embargo, no se le efectuó el sueldo correspondiente a través de un rol de pagos, solo se le entregaba valores en forma de anticipos por lo tanto no firmó ni un rol donde se pueda constar la determinación de los rubros que estaba pagando, al no haber la determinación se puede entender como estímulo económico o como adelanto de salario y lo cuál está determinado en informales recibos.

El hecho que no le haya realizado un contrato de trabajo ya la tuvo en condición de vulnerabilidad, sin embargo al entenderse que el contrato puede ser tácito o verbal se entendería que se puede subsanar y claro en base a esa informalidad le permitía al empleador hacer uso de esa vulnerabilidad para exigirle el trabajo hasta fuera del horario legal y la trabajadora no tenía la posibilidad de reclamo precisamente por ese estado de vulnerabilidad que se encontraba (la trabajadora estaba bajo amenaza de ser despedida en cualquier momento si protestaba los abusos de carácter laboral) sin

embargo, bajo ningún concepto se puede subsanar el incumplimiento de las normas y reglas que le correspondían cumplir al empleador conforme el artículo 42 del Código de Trabajo.

### **Argumentos centrales en relación al derecho, o Litis objeto de análisis**

Seguridad jurídica el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador consecuente con el Art. 25 del Código Orgánico de la Función judicial obliga a toda autoridad constitucional, jurisdiccional o administrativa a garantizar el cumplimiento de las normas que componen el marco legal en apego estricto a los convenios internacionales de los cuales nuestro país está adherido tal como lo señala la Corte Constitucional del Ecuador mediante las sentencias N.º 208-15-SEP-CC y N.º 030-15-SEPCC CASO N.º 0849-13-EP.

### **Decisión judicial y medidas de reparación dispuestas.**

De oficio se reforma la sentencia venida en grado por las razones constantes en este fallo de la siguiente manera: Por lo que se ordena que la parte demandada cancele a la señora actora Lozada Villada Dayan Valeria, la totalidad de dos mil quinientos treinta con treinta centavos de dólar (2530,30 USD) más los intereses legales correspondientes conforme lo señala la resolución No. 08-2016 de la Corte Nacional Suplemento 1 del Registro Oficial 894, de 1 de diciembre del 2016. De esta manera queda ratificado lo resuelto de forma oral en audiencia. Devuélvase al proceso a la Unidad Penal de Origen.

## **Análisis crítico a la decisión judicial**

- **Importancia del caso**

Este caso adquiere su importancia ante la correcta aplicación de las normas desde la supremacía constitucional de conformidad con el derecho de igualdad sin discriminación alguna en el ámbito laboral. Dado que sirve como precedente para futuros casos de acoso en el ámbito de trabajo, donde la empleada sufrió situaciones de amenazas y no se efectuó el pago del salario bajo las formalidades acordes a roles de pago así como se evidenció la vulnerabilidad al momento de no ser suscrita al sistema de seguridad social como dispone la ley. De igual manera se observó abuso de autoridad por parte del empleador, por tanto se aprecia un proceso justo y transparente por parte de la Corte.

Por otra parte acceder a la tutela judicial efectiva ante acontecimientos discriminatorios en el ámbito laboral, permite exponer el acceso a la justicia y su impacto en la justiciabilidad de los derechos de un grupo históricamente vulnerado, considerando la aplicación errónea sobre la productividad de las mujeres dentro del mercado laboral, generando un resultado violento a los derechos laborales de las mujeres.

- **Apreciación crítica de los argumentos de la Corte**

Los argumentos de la Corte comprenden recursos válidos y pertinentes, sujetos a las normas sustantivas civiles supletorias y fundamentadas en un razonamiento lógico, desde la postura que “solo se puede hacer lo que está permitido por la ley” y por ende su incumplimiento está sujeto a sanciones. De manera que, el empleador no se acogió a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo en relación a las causales para dar por terminada la relación laboral a través de la figura del visto bueno y en este caso, por abandono. Asimismo, el empleador siendo conocedor del derecho, en calidad de Notario debió proceder a tales efectos para poder demostrar que no hubo despido intempestivo.

- **Métodos de interpretación**

Sobre la interpretación de los argumentos de la Corte se emplea el método hermenéutico partiendo de la interpretación de las normas sustantivas.

- **Propuesta personal para la solución del caso**

En relación a la solución del proceso, es preciso determinar las circunstancias en que se inicia la causa de la demanda, lo que debió ser también objeto en las pretensiones de la accionante, por cuanto, no se tomó en cuenta las situaciones que afectan la dignidad del trabajador, consecuentemente, tampoco se demostró los motivos del despido de manera concreta. En este caso, restituir la dignidad y el derecho al trabajo son aspectos que tenían que considerarse en la pretensión. Por tanto, se observa la falta de seguridad jurídica y tutela efectiva.

Cabe recalcar que dentro del modelo neoconstitucionalista que propugna Ecuador, se encuentra una tríada que permite efectuar todas las actuaciones por parte de los operadores de justicia, entendiendo estas como la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica y el debido proceso, evidenciando que el ordenamiento jurídico y social tiene una declaración de derechos más no de regresión o irretroactividad de los mismos. Así, en razón del impacto en la resolución de una causa se puede definir un modelo de aplicación rápida para regular los hábitos que anteceden a un proceso.

### **Caso práctico 2.**

**Unidad Judicial:** Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Napo

**Proceso N.º:** 15123-2019-00368 / **FECHA:** 02/03/2021

**Actor(es)/Ofendido(s):** Realpe Zúñiga Eliana Jadira

**Demandado(s)/Procesado(s):** Pérez Balladares Silvana Carolina

**Temática a ser abordada**

**Acción/Infracción:** Indemnización por despido intempestivo

### **Puntualizaciones metodológicas**

En correspondencia con la metodología se examinan los aspectos fundamentales para el presente análisis de caso; proceso de desarrollo, argumentos de la Corte, la resolución de la causa y la admisión de la demanda.

### **Admisión de la demanda**

Tena, viernes 19 febrero del 2021, dentro de la causa laboral No. 00368-2019, la Dra. Jadi del Rocío López C. secretaria Relatora de la Corte Provincial de Justicia de Napo-Tena dispone:

- Póngase en conocimiento a las partes la recepción del proceso con la ejecutoria de la Sala Especializada en lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia que inadmite el recurso de casación interpuesto por Silvana Carolina Pérez Balladares, para los fines legales pertinentes; y, remítase el expediente a la judicatura de origen para los efectos de ley;
- De conformidad a lo dispuesto por la mencionada Sala Especializada y al tenor de lo prescrito en el Art. 275 del Código Orgánico General de Procesos, entréguese el valor de la caución rendida a la actora Eliana Jadira Realpe Zúñiga por ser la parte perjudicada por la demora en la ejecución de la sentencia.

### **Antecedentes del caso concreto**

Dentro de la causa laboral No. 00368-2019 se dispone: Agréguese al proceso el escrito presentado por Silvana Carolina Pérez Balladares, el 27 de agosto de 2020 a través del cual interpone recurso de casación a la sentencia dictada por esta Sala. Atendiendo la referida petición, al tenor de lo dispuesto en el Art. 269, inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos, este Tribunal se limita a calificar si el recurso de casación ha sido presentado dentro del término de ley.

En efecto, este recurso ha sido oportunamente interpuesto conforme lo establece el Art. 266, inciso tercero Ibidem; por lo que, se concede el recurso de casación interpuesto por la parte demandada; y, por Secretaría remítase el proceso a la Corte

Nacional de Justicia, para que, previo el sorteo de ley las partes hagan valer sus derechos ante la Sala de lo Laboral de dicha Corte.

Por cuanto la recurrente ha solicitado rendir caución, al tenor del Art. 271 ibidem, por los perjuicios estimados debido a la demora en la ejecución de la sentencia pueda ocasionar a la contraparte, se fija el monto de la caución en cuatrocientos (400) dólares, que serán depositados por la compareciente, dentro del término de diez días, en la cuenta que esta Sala Multicompetente mantiene en BanEcuador.

### **Decisiones de primera y segunda instancia**

En segunda instancia, Tena, viernes 10 de julio del 2020. La presente causa llega al Tribunal de la Sala, por no estar de acuerdo con la sentencia emitida por el señor Juez de la Unidad Judicial Multicompetente de Quijos- Baeza, dentro de la causa laboral No 2019- 00368 por despido Intempestivo, la misma que en lo principal ha resuelto:

1. Se acepta parcialmente la demanda planteada por la señora Realpe Zuñiga Eliana Jadira

2. La señora Pérez Balladares Silvana Carolina deberá cancelar a favor de la señora REALPE ZUÑIGA ELIANA JADIRA:

2.1) Por concepto de haberes laborales la suma de CIENTO TREINTA Y TRES DÓLARES CON 74/100; (USD 133.74).

2.2) Por concepto de desahucio la cantidad de QUINIENTOS NOVENTA Y UN DÓLARES CON 00/100 (USD 591,00)

2.3.-Por concepto de indemnización por despido intempestivo la cantidad de dos mil trescientos sesenta y cuatro dólares con 00/100 (USD 2.364,00).

3) Se niega la reconvencción conexa planteada por la demandada por insuficiencia probatoria.

4) Sin costas ni honorarios que fijar.

5) Ambas partes al no estar de acuerdo con la resolución, plantean recurso de apelación mismo que se acoge con efecto suspensivo.

### **Descripción del procedimiento**

De la Demanda.- La señora Realpe Zuñiga Eliana Jadira, ecuatoriana de 27 años de edad, en calidad de actora ha presentado demanda laboral de indemnización por despido intempestivo y pago de haberes laborales incumplidos en contra de la demandada señora Pérez Balladares Silvana Carolina (fs. 21-29); haciendo conocer que: “(...) desde los primeros días del mes de diciembre del año 2013, ha venido prestando sus servicios lícitos y personales, en forma ininterrumpida en calidad de ayudante de ventas -cajera, en el negocio denominado Micro mercado Pb Provit, bajo las órdenes de su empleadora señora Silvana Carolina Pérez Balladares.

La Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Napo dictó el viernes 10 de julio de 2020 a las 12h47, sentencia que rechazó el recurso de apelación de la demandada, aceptó parcialmente el de la accionante y reformó en sus términos el fallo de primer nivel, disponiendo el pago de haberes e indemnizaciones de índole laboral a favor de la actora. Inconforme con el fallo de alzada, la accionada propone recurso de casación, razón por la cual el proceso es remitido a la Corte Nacional de Justicia, recayendo la competencia.

### **Problemas jurídicos planteados por el tribunal**

Contrato de trabajo debidamente registrado en el Ministerio de Relaciones laborales con la autorización de la señora trabajadora, con fecha de inicio de la relación laboral 1 del 2014 fojas 123, aviso de entrada al IESS fojas 124 en donde *la actora reconoce y acepta el inicio de la relación laboral 1 de marzo del 2014*, además la declaración de parte por la señora demandada doña Silvana Carolina Pérez, donde bajo juramento indico que la relación laboral inicio en el año 2014, no existe contradicción respecto el día, porque la demandada en un acto de buena fe y lealtad procesal, con registro de asistencia en mano le demostró al señor Juez que los días sábado si había laborado la señora.

De igual manera, se lo cancelo y en la declaración de la parte actora van a poder escuchar que con su primer abogado ella reconoció que efectivamente se le pagó los

días sábado que fueron expresamente contados unos se los pago y otros se fue descontando con días que dentro del horario normal de lunes a viernes los descontó, por ejemplo, si no se trabaja un día lunes se lo compensa laborando el día sábado, norma expresa en el Art. 50 inciso segundo del Código de Trabajo en que faculta la compensación, *eso respecto a la prueba documental, que desvirtúa que la relación laboral haya sido iniciada en otra fecha; las hojas de registro, que el horario de trabajo no corresponde registrado*, si no correspondía el horario de trabajo de esas horas laboradas primero porque recoció la firma y rubrica en esas hojas expuestas que son las hojas de asistencia. Segundo porque no hizo ninguna reclamación ni en este momento ni ante el señor Juez ni anteriormente ante el Ministerio de relaciones Laborales, ni ante ninguna autoridad, *la señora trabajadora ha reconocido bajo juramento en audiencia que esas hojas de asistencia son las que ella firmo*, ese documento privado al ser reconocido firma y rúbrica se convierte en un documento que tiene eficacia probatoria por haber alcanzado la eficacia de documento privado, se encuentra en el CD de audio audiencia 191122-1433 a 12h43 van encontrar el reconocimiento expreso de la señora trabajadora.

Respecto de los fondos de reserva que la trabajadora ha indicado que no se le ha cancelado, que en esta audiencia no se ha actuado con buena fe y lealtad procesal, toda vez que los justificativos que son documentos públicos por el pago de los fondos de reserva se ha recibido certificaciones emitidas por el IESS de pago de fondos de reserva, por tanto al tener la calidad de documento público con los respectivos comprobante de depósito agregados al mismo expediente, por ejemplo el pago de los fondos de reserva que se encuentra de enero del 2018, de fojas 157 febrero 166 , desde el 2014 son cinco años de relación laboral, con depósito al IESS directamente, por lo tanto no necesitaba pagarse directamente a la trabajadora.

Con respecto al detalle de aportaciones del IESS y del préstamo quirografario que se ha referido la parte actora, debo indicar que *la empleadora no podía todavía desvincular a la trabajadora de su obligación patronal por cuanto se encontraba vigente este proceso laboral, por eso es que la empleadora se encontraba pagando un*

*crédito quirografario que anteriormente le era descontado a la trabajadora en el rol de pagos, ella mismo reconoció la firma y rúbrica de los roles de pago donde se le descontaba ese valor, se adjuntó al proceso los comprobantes de pago al IESS del crédito quirografario de la trabajadora hasta el mes de noviembre del 2019.*

La trabajadora indicó en la audiencia que el cálculo de este descuento que el juez estaba realizando respecto de los haberes laborales no era el adecuado, entonces en la misma audiencia me puse hacer la comparación de la documentación del IESS con la tabla de amortización del crédito y era concordantes, porque no se puede emitir un pago que se está realizando al IESS, de manera al hacer esta comparación respecto del sus pagos que ha hecho la empleadora y la tabla de amortización eran concordante estos dos rubros que no haya sido del gusto de la señora trabajadora es diferente a que no se le haya pagado o que haya hecho un cálculo errado.

La actora reconoció la firma en todos los roles de pago, que le fueron exhibidos en donde consta el pago de decimos, pago de sueldos, incluso algunos pagos de horas extras que le había realizado que si trabajo y que la empleadora sí reconoció que trabajó ciertos sábados, más o menos diez sábado en toda la relación laboral.

#### **Argumentos centrales en relación al derecho, o Litis objeto de análisis**

a) Sobre la relación laboral: *No ha sido objeto de controversia la existencia de la relación laboral entre la actora Eliana Jadira Realpe Zúñiga y la demandada Silvana Carolina Pérez, pero sí el tiempo de inicio de la relación laboral, la actora sostiene que ha ingresado en Diciembre de 2013; sobre este particular tenemos que: del Contrato de trabajo suscrito por la trabajadora y empleadora.*

b) Sobre el pago de haberes laborales: *Se ha practicado suficiente prueba documental, la misma que ha sido sujeta a contradicción, se encuentra debidamente respaldada y agregada al expediente, ha sido exhibida y leída en la parte pertinente, con lo que se encuentra justificados los pagos de décimo tercer sueldo; décimo cuarto sueldo; vacaciones no gozadas; utilidades; pago de aportes patronales al IESS; pago de fondos de reserva; horas extraordinarias.*

c) Sobre el pago de horas extraordinarias que alega la actora, *se ha revisado el expediente y encuentra el tribunal que en el literal l) del numeral 5.1 de la sentencia recurrida se encuentra un informe detallado respecto de la documentación que justifica el pago de horas extraordinarias, días compensados conforme consta en los informes de asistencia y de horas extras de fojas 460 a 504 firmados por la actora en el que constan diferentes valores recibidos por dicho concepto, de tal manera que no procede el pago solicitado.*

d) Respecto del pago del triple de las remuneraciones no pagadas: *La demandada reconoce que adeuda a la actora los haberes laborales correspondientes al mes de junio de 2019 y la parte proporcional del mes de julio de 2019, afirmando que no ha pagado por cuanto la actora no quiso recibir el sueldo el 8 de julio de 2019. Además, que el Ministerio Laboral no autorizó la consignación del valor adeudado en la cuenta de dicho Ministerio y tampoco el juez A-quo, se ha pronunciado sobre este particular.*

#### **Decisión judicial y medidas de reparación dispuestas.**

La Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Napo dictó el viernes 10 de julio de 2020, sentencia que *rechazó el recurso de apelación de la demandada, aceptó parcialmente el de la accionante y reformó en sus términos el fallo de primer nivel*, disponiendo el pago de haberes e indemnizaciones de índole laboral a favor de la actora. Inconforme con el fallo de alzada, la accionada propone recurso de casación, razón por la cual el proceso es remitido a la Corte Nacional de Justicia, recayendo la competencia, según el sorteo de causas efectuado el jueves 22 de octubre de 2020, como se desprende del acta que consta a fs. 1 del presente cuaderno, en el suscrito Conjuez Nacional Dr. Víctor Rafael Fernández Álvarez, quien en auto de jueves 12 de noviembre de 2020, a las 09h24, al advertir falencias en el escrito contentivo del recurso, dispuso a la recurrente en el término de cinco días completar el mismo de acuerdo al requerimiento establecido en el auto indicado, sin haber existido respuesta alguna por parte de la demandada; en tal virtud y por ser el estado de la causa el resolver sobre la admisibilidad o inadmisibilidad del recurso.

### **Análisis crítico a la decisión judicial**

- **Importancia del caso:**

Del análisis realizado, se tiene que la accionante no contó con una tutela efectiva para la exigencia de sus derechos, puesto que, en el caso, no se toma en cuenta la discriminación cuando la empleadora se refiere a ella en términos despectivos y discriminatorios. No obstante, la razón de la causa se centra en la exigencia de pagos y deberes del empleador, que en gran parte ya habían sido honrados.

- **Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte**

La Corte argumenta de forma razonada su decisión en concordancia con sus competencias, por lo que se considera pertinente su argumento sobre el recurso de casación en la acción extraordinaria.

Así la axiología y funcionamiento jurídico define las garantías y a su vez la correcta implementación del manto tutelar del derecho laboral, suceso que implica la existencia de una barrera infranqueable en el ejercicio de los derechos que es otorgada al poder judicial para su correcta implementación.

- **Métodos de interpretación:**

El método empleado en la hermenéutica de la norma, se acoge al exegético jurídico dado que se desarrolla una interpretación literal de la norma y leyes vigentes en concordancia con la igualdad de las partes ante la ley. De allí que, fallo judicial perseguida a través de la correcta aplicación de la ley.

- **Propuesta personal de solución del caso:**

En el desarrollo del caso, se considera que hubo negligencia en cuanto al enfoque de la acción, dado que la tutela y la seguridad jurídica no se observa que fue efectiva. Esto se interpreta desde el objeto de la causa, primero porque no todas las pretensiones fueron solicitadas de manera apropiada, ya que se comprobó que la accionante si había recibido sus pagos conforme a la Ley, a excepción de la última quince a la cual se negó a recibir en su momento. No obstante, el caso se tenía que encausar también sobre la discriminación hacía la empleada, lo que ocasiona lesiones a su dignidad como trabajadora.

### **Caso práctico 3.**

**Unidad Judicial:** Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito del distrito metropolitano de Quito, provincia de Pichincha

**Proceso N°:** 21371-2018-00094 / Fecha: 01/02/2019

**Actor(es)/Ofendido(s):** Barahona Gómez Paulina Soledad

**Demandado(s)/Procesado (s):** William Araujo- Coord. Recursos Humanos-Comp. Chuanqing - Drilling Engineering Company Limited Zhang Yuerong representante legal de la compañía Cnpc Chuanqing Drilling Engineering Company Limited. Cnpc Chuanqing Drilling Engineering Company Limited

**Temática a ser abordada:**

Acción por despido ineficaz

### **Puntualizaciones metodológicas**

En correspondencia a la metodología, los aspectos fundamentales para el presente análisis de caso; proceso de desarrollo, argumentos de la Corte, resolución de la causa y la admisión de la demanda.

### **Admisión de la demanda**

Diciembre del 2018, a las 15h36, VISTOS: Ab. Esp. Rodrigo Fernando Salazar Ruiz, en calidad de Juez de la Unidad Judicial de Trabajo Con Sede En La Parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, en virtud del sorteo realizado. - En lo principal, cítese a la parte demandada. - Envíese el despacho suficiente a fin de que proceda a citar en la dirección señalada para el efecto, en legal y debida forma, dentro del término establecido por la Ley. Devuélvase los originales al Juzgado de origen. - Actúa como Secretaria la Dra. Mónica Pérez Martínez.

### **Antecedentes del caso concreto**

Registro realizado en la provincia de SUCUMBIOS, cantón LAGO AGRIO, el viernes 30 de noviembre de 2018, el proceso: Trabajo, Tipo de procedimiento: Sumario por Asunto: Acción por despido ineficaz, seguido por: Barahona Gómez Paulina.

### **Decisiones de primera y segunda instancia**

Mediante oficio de fecha 01/02/2019 se remite Archivo Pasivo original del juicio No.21371 2018-00094 en un cuerpo, con (95 fojas útiles) conforme ha dispuesto su Autoridad, en Auto de fecha, lunes 21 de enero del 2019, se ha dispuesto el archivo de la causa.

### **Se inadmite el recurso de apelación**

La Ab. Daisy Maryuri Palma Véliz, en su calidad de Jueza Titular de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos posesionada y en funciones. En lo principal: Siendo el estado procesal, se dicta este auto interlocutorio.

En atención a lo dispuesto en Auto de fecha 16 de enero de 2019, revisado el expediente como también el sistema SATJE, se verifica que la parte Actora no ha dado cumplimiento a lo dispuesto en Sentencia de fecha viernes 21 de diciembre del 2019, esto es presentar el Recurso de Apelación en el término de ley. De la revisión de las piezas procesales se aprecia que la parte actora apeló de la resolución oral dictada durante la Audiencia el día martes 18 de diciembre del 2018, misma que fuere notificada el viernes 21 de diciembre del 2018, Tres. - el Art. 257 del COGEP determina ***la obligación que tiene la parte recurrente de fundamentar dicho recurso en el término de diez días, en la especie tal circunstancia no ha ocurrido***. Lo que infiere que, de conformidad con el inciso final del Art. 258 del COGEP se inadmite el recurso planteado y se tiene por no deducido.

#### **Descripción del procedimiento**

Comparece la señora Paulina Soledad Barahona Gómez, quien demanda a la Compañía Cnpc Chunqing Drilling Engineering Company Limited, al señor ZHANG Yuerong por sus propios derechos y los que representa, en calidad de representante legal y al señor WILLIAM ARAUJO, en calidad de Coordinador de Recursos Humanos de la compañía, quien manifiesta que mediante ***contrato eventual escrito*** ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de supervisora de salud y ambiente para la compañía antes mencionada, en funciones que las ejerció en esta provincia de Sucumbíos, vía Lago Agrio Quito.

Manifiesta que su horario de trabajo empezaba a las 07h40 con un sueldo de \$ 1.820,30 USD. También indica que con fecha 9 de agosto del 2018, mediante correos electrónicos puso en conocimiento del señor William Araujo ***que se encontraba en estado de embarazo de seis semanas***. El día 31 de octubre del 2018, el señor William Araujo, Coordinador de Recurso Humanos de la compañía Cnpc Chunqing Drilling Engineering Company Limited, verbalmente le comunica el cese de sus funciones en la compañía diciéndole: ***“los chinos jefes de Quito dicen que ya finaliza el contrato y que ya no venga al día siguiente”***, sin que por ningún medio haya sido advertida de la

terminación de su contrato y que procedió a retirarse ante este despido de que ha sido objeto, solo por el hecho de estar embarazada.

Con base a los antecedentes de hecho y en lo dispuesto en la Ley Orgánica de Justicia laboral reconocimiento del Trabajo en el Hogar, demanda en trámite sumario establecido en el numeral 8 del Art. 332 del Código Orgánico General de Procesos y la Ley Orgánica Laboral Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y Art. 195 numeral 2 del Reformado Código de Trabajo a la compañía Cnpc Chunqing Drilling Engineering Company Limited y se sirva declarar en sentencia:

- a) La destitución ineficaz conforme al Art. 195.1 del Código de Trabajo
- b) La cancelación de su salario a raíz de su despido; esto es desde el 31 de octubre del 2018 hasta la fecha en que se dicte sentencia
- c) La indemnización que establece el Art. 195.3 del Código de Trabajo y desde ya expresa su deseo de no continuar la relación laboral
- d) El pago de la indemnización del Art. 185 y 188 del Código de Trabajo; e) Costas procesales y honorarios de sus defensores. La cuantía la señala en USD \$ 29.579,87.

*Una vez calificada la demanda y admitida a trámite*, se procedió a citar a la parte demandada, formalidad que se verifica a fojas 25, 26 al señor William Araujo; y, foja 27 el acta de citación a través de deprecatorio al señor Zhang Yuerong, de la que se establece haberse citado en las fechas que se señalan en las actas de citación.

Comparecen los demandados contestando la demanda y en el pronunciamiento expreso sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda, admiten que la actora Barahona Gómez Paulina Soledad prestó sus servicios para la empresa demandada desde el 07 de mayo del 2018, así mismo manifiestan que es verdad que tenían conocimiento del estado de gravidez de la actora, puesto que puso en conocimiento del señor William Araujo, todo lo cual nunca constituyó un obstáculo para que la trabajadora cumpliera sus funciones de manera normal hasta la conclusión total de la vigencia de su Contrato de Trabajo, es decir, ***nunca existió ningún tipo de acoso o intento de despido por su estado de embarazo.***

Al efecto declaran que la compañía *entró en conocimiento* del estado de embarazo en el mes de agosto del 2018; es decir *a los tres meses de haberse iniciado la relación laboral*. Así mismo dicen que es correcto que el día 31 de octubre del 2018, ***al finalizar el día de labores, la compañía le anticipó a la señora Barahona Gómez Paulina Soledad sobre la finalización de su Contrato Eventual***, el mismo que concluía el 02 de noviembre del 2018; que obviamente se le anticipó a la demandante sobre la terminación de su contrato ya que al día siguiente 01 de noviembre del 2018 ella ya no iba a asistir debido a su jornada de trabajo que tenía horario de oficina de lunes a viernes, jornada que obliga a descansar los sábados, domingos y feriados, y justamente aquel día jueves 01 de noviembre del 2018 iniciaba un feriado decretado por el Gobierno Nacional, hasta el 04 de noviembre del 2018. Alegan los demandados que la demandante nunca fue despedida y peor aún por el hecho de estar embarazada.

Lo que ocurrió es que su *Contrato de Trabajo Eventual* finalizó por la conclusión de su periodo de duración de 180 días continuos contados desde la fecha de su celebración, según reza el mismo contrato en su cláusula QUINTA y conforme lo determina el segundo inciso del Art. 17 del Código de Trabajo. *No plantea excepciones establecidas en el Art. 153 del Código Orgánico General de Procesos y solicita que en base a lo expuesto y en virtud de los argumentos y pruebas anunciadas y se evidenció que no ha existido un despido intempestivo, por tanto se solicita que se deseche la demanda.*

### **Problemas jurídicos planteados por el Tribunal**

*Los puntos del debate en el presente proceso se centran sobre la existencia o no del despido intempestivo que conllevaría a su vez a una declaratoria de un despido ineficaz.* La parte demandada señala que no existe una propuesta de arreglo en la presente causa, por lo que no es posible llegar a una conciliación en el proceso.

Durante la fase de audiencia y alegatos, las defensas técnicas emiten sus respectivos alegatos en Derecho, haciendo uso de la réplica. Amparada en lo que establece el Art. 93 del Código orgánico General de Procesos, se suspende esta audiencia para

pronunciar la resolución de forma verbal, para el día martes 18 de diciembre del 2018, reinstalación a la que asisten las partes procesales intervinientes en la audiencia única, y encontrándose la causa en estado de notificar a las partes con la sentencia de forma escrita. Se ha admitido mediante auto interlocutorio las pruebas anunciadas por las partes que reunían las condiciones de pertinencia conducencia y utilidad con el punto a debatir, después del principio de contradicción se evacuaron dichas pruebas. Para el efecto se debe tomar en cuenta las siguientes pruebas aportadas por las partes.

El contrato de trabajo que las partes realizaron, es un contrato titulado **contrato eventual** y la trabajadora se obligaba a prestar sus servicios en calidad de supervisor de seguridad salud y ambiente, suscrito con fecha 07 de mayo del 2018, *dado por concluido el 02 de noviembre del 2018.*

b) Rol de pago del mes de septiembre establece la remuneración percibida

c) La certificación de afiliación al IESS de la actora que estuvo la actora fue afiliada al IESS y estar al día en sus pagos.

d) Los certificados médicos con los que la actora pone en conocimiento de su estado de gravidez a la empresa son aceptados por la parte demandada.

e) La declaración de parte realizada a uno de los demandados señor William Araujo, fue explícita al manifestar que *a la trabajadora no se le despidió, que se le notificó verbalmente que el contrato ya había terminado por disposición de la compañía.*

De los elementos probatorios recogidos se tiene que efectivamente *existe un contrato de trabajo que de forma previa se lo encuadra dentro de un contrato eventual, cuya duración es de 180 días continuos que concluye sin necesidad de formalidad o acción alguna de las partes contratantes, esta naturaleza de contrato no contiene todos los elementos entre ellos el de estabilidad, ya que se anuncia que a la trabajadora se la contrata para que cumpla su trabajo, así lo establece el Art. 17 del Código de Trabajo: **Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador.***

*La alegación de la figura de despido ineficaz propuesta por la actora no constituye propiamente una excepción a oponerse en el Código Orgánico General de Procesos, sino una alegación sobre la figura pretendida por la accionante, que debe ser demostrada.* Para que prospere esta acción deben probarse tres circunstancias concomitantes: el despido intempestivo; el estado de gestación o maternidad y que el empleador conocía de esta condición de la trabajadora.

Frente a esta afirmación, *las partes demandadas, rechazan la demanda y sostienen que la hoy actora nunca fue despedida y peor aún por su estado de embarazo.* Lo que ocurrió, afirma el demandado es que su contrato de trabajo eventual finalizó por la conclusión de su período de duración de 180 días continuos contados desde la fecha de su celebración, con lo que se justifica que la relación de trabajo termina de conformidad con lo acordado en el contrato de trabajo y respaldado en el contrato denominado eventual y no existe el despido intempestivo que conlleva a un despido ineficaz.

#### **Argumentos centrales en relación al derecho o Litis objeto de análisis**

Por lo expuesto, conforme a lo estipulado en los Arts. 75, 76, 82, 167, 169 de la Constitución de la República en concordancia con el Art. 172 de la misma carta fundamental: “Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley”. Art. 92 del COGEP, “Las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con los puntos materia del proceso.

El Código Orgánico de la Función Judicial: en su Art. 15 de Responsabilidad dice: “...*La administración de justicia es un servicio público que debe ser prestado de conformidad con los principios establecidos en la Constitución y la Ley.* Por su parte el Art. 8 del Código Orgánico de la Función Judicial, expresa: “Las Juezas y jueces solo están sometidos en el ejercicio de la potestad jurisdiccional a la Constitución a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley. Al ejercerla, son independientes incluso frente a los demás órganos de la Función Judicial.

Sin más fundamentación al no haberse justificado el despido intempestivo perpetrado en contra de la señora Paulina Soledad Barahona Gómez por consiguiente tampoco puede existir el despido ineficaz aludido.

En conformidad con la ley, *se rechaza la demanda propuesta por la señora Paulina Soledad Barahona Sánchez* en contra de la Compañía Cnpc Chunqing Drilling Engineering Company Limited, al señor Zhang Yuerong por sus propios derechos y los que representa, en calidad de representante legal y señor William Eduardo Araujo Sánchez, en calidad de Coordinador de Recursos Humanos de la Compañía

### **Análisis crítico a la decisión judicial**

Sobre el caso de estudio antes descrito, se desprende que la pretensión de la demandante no se ajusta a una causa por desigualdad de oportunidades, sino que se centra en el despido intempestivo que conlleva a la figura de despido ineficaz por las condiciones de la demandante en estado de gravidez. Sin embargo, se observa que, en clara ley y observancia del procedimiento realizado, en ningún momento se alega que no contó con condiciones laborales de desigualdad. Sino que por el contrario no se le presentó la oportunidad de continuar con sus labores dado su estado gravidez y en razón de un contrato eventual de trabajo, que en cuyas cláusulas no se establecieron excepciones.

En tal sentido, se considera que la parte demandada procedió conforme a lo establecido en el contrato suscrito entre las partes. Sin embargo, la parte actora no contó con tutela efectiva para llevar el caso ante la Corte, dado que las pruebas presentadas solo comprobaron que el demandado procedió conforme a lo exigido por las normas en materia laboral, es decir, estaba afiliada al IESS, se entregaron roles de pago conforme al salario convenido, y se cumplió el lapso para lo cual se contrató a la trabajadora.

En este orden de análisis, se considera necesario realizar la siguiente propuesta en el artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), con la finalidad de que el ente rector tenga facultades para establecer

medidas precautelares en la normativa del Código de Trabajo dentro de la regulación de rige los derechos del trabajador.

### **Propuesta**

#### **Descripción de la propuesta**

En correspondencia con los casos analizados, se determina que los procesos sujetos a demandas en el ámbito laboral, en gran parte no se someten a la discriminación de la mujer o ausencia del derecho de igualdad de oportunidades. Sin embargo, de allí se extrae que los casos no se denuncian por la dificultad de presentar y demostrar pruebas concretas verificables contra los derechos de la mujer en este ámbito de trabajo.

No obstante, es necesario establecer medidas precautelares para garantizar la protección de la mujer y su desenvolvimiento en los espacios de trabajo, de allí que, bien sea, por discriminación, o vulneración de los derechos en cualquier contexto, es evidente que existe la necesidad de fortalecer el cumplimiento de garantías en los derechos de la mujer. Por tal razón, se logró determinar que existe la necesidad de modificar el artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018) con el objetivo de otorgar facultades al órgano rector para establecer medidas precautelares en el Código Orgánico de Trabajo.

#### **Desarrollo de la propuesta**



#### **El Pleno considerando**

**Que** el art. 01 de la Constitución de la República de Ecuador establece un Estado de derecho, constitucional, de justicia y democrático.

**Que**, los derechos se pueden ejercer, exigir y promover en forma colectiva o individual ante las autoridades competentes, basándose en los principios de igualdad, acceso a la justicia y goce pleno de los derechos fundamentales.

**Que**, en el artículo 11 numeral 2 2, de la constitución de la Republica de Ecuador establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

**Que** el objetivo central de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres está dirigido a erradicar delitos por violencia de género que naturalizan, reproducen y perpetúan la violencia de género.

**Que** en la sociedad ecuatoriana la mujer juega un rol fundamental, es necesario implementar medidas que garanticen el derecho de igualdad y oportunidades laborales.

**Que** el inciso primero del numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

## **RESUELVE:**

**1.-Modificar el artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018):**

**Se describe textualmente:**

Art. 30.- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Son atribuciones de este Consejo Nacional para la Igualdad de Género, sin perjuicio de las establecidas en la respectiva normativa vigente, las siguientes:

- a) Realizar el seguimiento y la observancia de la ejecución de las políticas públicas para la implementación de esta Ley.

- b) Asesorar técnicamente a las diferentes entidades públicas en la transversalización del enfoque de género en el desarrollo de normativa secundaria y políticas para prevenir y erradicar la violencia de género contra las mujeres, conforme con sus competencias y funciones.
- c) Coordinar con los otros Consejos de Igualdad, en especial con el Consejo de Igualdad Intergeneracional;
- d) Promover la participación y colaboración de las organizaciones de la sociedad civil que promueven los derechos para la igualdad y no discriminación; como un mecanismo de transparencia, participación ciudadana y control social;
- e) Vigilar la correcta aplicación de la presente Ley y de los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, realizando recomendaciones y apoyo técnico a las funciones del Estado y a los Gobiernos Autónomos Descentralizados;
- f) Contribuir a la creación de comités ciudadanos de vigilancia del cumplimiento de esta Ley como mecanismo de transparencia, participación ciudadana y control social, que permita diagnosticar necesidades de reformas de las leyes, planes, programas o proyectos que se ejecuten en favor de las víctimas de violencia;
- g) Contribuir técnicamente con el Observatorio Nacional de Violencia de Género contra las Mujeres;
- h) Brindar asistencia técnica a todas las instituciones del Sistema, en la formulación y transversalización de las políticas públicas, programas, proyectos, protocolos y cualquier otro instrumento que se requiera para la aplicación de esta Ley;
- i) Las demás que establezca la normativa vigente.

**2. Se incorpora un inciso al artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), el cual quedara establecido de forma siguiente:**

- a) Realizar el seguimiento y la observancia de la ejecución de las políticas públicas para la implementación de esta Ley.
- b) Asesorar técnicamente a las diferentes entidades públicas en la transversalización del enfoque de género en el desarrollo de normativa secundaria y políticas para prevenir y erradicar la violencia de género contra las mujeres, conforme con sus competencias y funciones.
- c) Coordinar con los otros Consejos de Igualdad, en especial con el Consejo de Igualdad Intergeneracional;

- d) Promover la participación y colaboración de las organizaciones de la sociedad civil que promueven los derechos para la igualdad y no discriminación; como un mecanismo de transparencia, participación ciudadana y control social;
- e) Vigilar la correcta aplicación de la presente Ley y de los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, realizando recomendaciones y apoyo técnico a las funciones del Estado y a los Gobiernos Autónomos Descentralizados;
- f) Contribuir a la creación de comités ciudadanos de vigilancia del cumplimiento de esta Ley como mecanismo de transparencia, participación ciudadana y control social, que permita diagnosticar necesidades de reformas de las leyes, planes, programas o proyectos que se ejecuten en favor de las víctimas de violencia;
- g) Contribuir técnicamente con el Observatorio Nacional de Violencia de Género contra las Mujeres;
- h) Brindar asistencia técnica a todas las instituciones del Sistema, en la formulación y transversalización de las políticas públicas, programas, proyectos, protocolos y cualquier otro instrumento que se requiera para la aplicación de esta Ley;
- i) Las demás que establezca la normativa vigente.

***J) Proponer medidas precautelares para garantizar la protección de la mujer en el ámbito laboral, a fines de prevenir cualquier acto que vulnere el derecho de igualdad y oportunidades laborales, para lo cual tanto el sector público como privado deberá alcanzar el 50 % de la plantilla de sus trabajadores con mujeres, siempre y cuando las actividades económicas lo permitan y no implique ningún riesgo laboral.***

## CONCLUSIONES

Las conclusiones presentadas a continuación se derivan de los objetivos establecidos y en consecuencia fundamentadas en los análisis realizados en torno al tema del principio de igualdad y oportunidades laborales de las mujeres a través del estudio de casos desarrollados en la provincia de Napo, cantón el Chaco, Ecuador.

En relación al primer objetivo, relacionado con el análisis de las bases jurídicas y doctrinarias vinculadas con el tema investigado, se realizó una búsqueda de información sobre fuentes documentales que permitió obtener una perspectiva del estado del arte, dando cuenta que existe una gama de instrumentos y normativas

nacionales e internacionales que se han creado para garantizar el principio de igualdad de género en el ámbito laboral. No obstante, es preciso que establecer medidas cautelares para el cumplimiento de dichas garantías, por cuanto la norma escrita sin su eficaz ejercicio, será entonces determinada como obra muerta, es decir, sin efecto.

Sobre el segundo objetivo, relacionado con la identificación de la vulnerabilidad del principio de igualdad y oportunidades laborales de las mujeres, se realizó el estudio de dos casos particulares procesados en la provincia de Napo, donde se evidenció que efectivamente, si se vulnera el principio de igualdad, por cuanto existe discriminación en ambos casos analizados. Sin embargo, los procesos no se apegan a la pretensión de restituir la dignidad de las trabajadoras, sino a otros efectos, como es la exigencia de pagos y deudas laborales. De allí se concluye, en la necesidad de enfocar adecuadamente la tutela judicial hacía la discriminación de la mujer, bien sea, por raza, sexo, edad, etnia u otro particular.

En base al tercer objetivo, se logró determinar mediante el análisis de casos, que efectivamente existe la necesidad de modificar el artículo 30 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), con la finalidad de que el ente rector tenga facultades para establecer medidas precautelares en la normativa del Código de Trabajo dentro de la regulación de rige los derechos del trabajador.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Asamblea Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. (C. Nacional, Ed.) Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Recuperado el 14 de 04 de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion De La Republica Del Ecuador*. *Lexis*. Recuperado el 2021, de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

- Ávila, M., & Nasimba, R. (2015). Criterios y estándares del derecho a la igualdad y no discriminación para la incidencia normativa y la incorporación del enfoque de derechos humanos en las políticas públicas. *Defensor del Pueblo de Ecuador*. Recuperado el 2021, de <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/1136/1/IT-DPE-005-2015.pdf>
- Chamie, J. (2018). Notas sobre algunos principios generales del derecho: una reflexión a partir de principios generales y su influencia en las obligaciones en la experiencia jurídica colombiana. *Derecho PUCP*. Recuperado el 2021, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0251-34202018000100006](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202018000100006)
- Chávez, M. (2012). Disertación Previa A La Obtención Del Título De Licenciada En Ciencias Jurídicas. *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*. Recuperado el 2021, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5363/T-PUCE-5589.pdf;sequence=1>
- Constitucion de la Rep{ublica de Ecuador. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Ecuador: Asamblea Nacional. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Duarte, J., & Baltazar, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*. Recuperado el 2021, de <https://www.redalyc.org/journal/4763/476350095006/html/>
- Durango, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho*. Recuperado el 2021, de <https://www.redalyc.org/journal/851/85144617007/html/>
- Espinoza, B. (2019). Discriminación salarial ecuatoriana por razón de género y autoidentificación. *Revista Economía*. Recuperado el 2021, de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/2089>

- GAD. (2021). *Gad Municipal El Chaco*. Obtenido de <https://gadmunicipalelchaco.gob.ec/Canton.php>.
- Galarraga, D., & Guachamin, E. (2017). Estabilidad laboral y protección de la familia en el derecho del trabajo, situación actual en el Ecuador. *Dspace*, 22. Recuperado el 2021, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13242>
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis*. Recuperado el 2021, de <https://journals.openedition.org/polis/10784>
- Hernandez, M. (2008). Exclusión Social Y Desigualdad. *Universidad de Murcia*. Recuperado el 2021
- Jaiven, A., & Rodríguez, R. (2017). El sufragio femenino y la Constitución de 1917. Una revisión. *Política y cultura*. Recuperado el 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422017000200057](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422017000200057)
- Masabanda, G. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Recuperado el 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049451.pdf>
- Nacional, A. (2018). *Ley Organica integral pasra la prevencion y erradicacion de la violencia de genero contra las mujeres*. Quito: Asamblea Nacional.
- Neves, J. (2015). Introduccion Al Derecho Del Trabajo. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado el 2021, de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OIT. (2010). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el trabajo y su seguimiento. (N. Unidas, Ed.) *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 24 de 04 de 2020, de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---  
declaration/documents/publication/wcms\\_467655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf)

Oyarte, R. (2016). *Derecho Constitucional Ecuatoriano y Comparado*. Quito: CEP.

Quiroz, N. (2018). Mujer vs trabajo en Ecuador: ¿qué ha pasado en los últimos años? *Universidad de las Américas*, 8. Recuperado el 2021, de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2789276>

Ramírez, P. (2013). Vindicaciones Del Principio De Igualdad. *Ratio Juris*. Recuperado el 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/5857/585761337003.pdf>

Sánchez, A. (2006). Crecimiento económico, desigualdad y pobreza: una reflexión a partir de Kuznets. *Problemas del desarrollo*. Recuperado el 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0301-70362006000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362006000200002)

Sánchez, J. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Recuperado el 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049448>

Zambrano, S. (2016). El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en relación con la seguridad ciudadana en Ecuador. *Tla-melaua*. Recuperado el 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-69162016000100058](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000100058)

## ANEXOS

Anexo 1. *Caso I*.

### UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN EL CANTÓN QUIJOS

**No. proceso:** 15123-2020-00382

No. de Ingreso: **1**

**Acción/Infracción:** INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO

**Actor(es)/Ofendido(s):** LOZADA VILLADA DAYAN VALERIA

**Demandado(s)/Procesado(s):** RENE ALBERTO ARROYO CLAVIJO

Quijos, jueves 19 de noviembre del 2020, las 16h26, VISTOS: Agréguese al proceso el escrito presentado por Rene Alberto Arroyo Clavijo de fecha 13 de noviembre del 2020, las 09h46, en atención al mismo se dispone; por estar presentado dentro del término legal concedido y haber dado cumplimiento a lo establecido en los Arts. 257, 258, y 259 del Código Orgánico General de Procesos, se concede el recurso de APELACIÓN con efecto suspensivo, recurso interpuesto por la parte accionante, en tal virtud previa las formalidades de ley remítase el expediente debidamente organizado a la Única Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Napo, a fin que las partes hagan valer sus derechos en segunda instancia; téngase en cuenta los correos electrónicos señalados por los recurrentes.

Anexo 2. *Caso 1.*

**SALA MULTICOMPETENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE NAPO**

**No. proceso:** 15123-2020-00382  
**No. de Ingreso:** 1  
**Acción/Infracción:** INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO  
**Actor(es)/Ofendido(s):** LOZADA VILLADA DAYAN VALERIA  
**Demandado(s)/Procesado(s):** RENE ALBERTO ARROYO CLAVIJO  
10/02/2021 ACEPTAR RECURSO DE APELACION

Tena, miércoles 10 de febrero del 2021, las 11h10, Vistos: La Única Sala de la Corte Provincial de Justicia de Napo, integrada por los señores Jueces: Doctores Álvaro Vivanco Gallardo, Mario Fonseca Vallejo y Mercedes Almeida Villacrés (Ponente), avocamos conocimiento del Recurso de Apelación planteado por el Dr. René Alberto Arroyo Clavijo, dentro de la causa laboral No, 2020-00382, a la sentencia dictada por el señor Juez de la Unidad Judicial Multicompetente de Quijos, quien en lo principal ha resuelto:

“(…)ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y LA LEY, acepta la demanda planteada por Lozada Villada Dayan Valeria, y se dispone que su ex empleador Abogado Rene Alberto Arroyo Clavijo pague de forma inmediata a su ex trabajadora Lozada Villada Dayan Valeria, los siguientes valores:

1.- Proporcional por décimo cuarto sueldo el valor de doscientos treinta y tres con 33/100 (\$ 233,33).

2.- Proporcional por décimo tercer sueldo doscientos treinta y tres con 33/100 (\$ 233,33).

3.- Proporcional por vacaciones proporcionales el valor de, ciento dieciséis con 60/100, (\$116,60).

4.- Salario de los días laborados desde el 28 de diciembre del 2019, hasta el día 10 de enero del 2020 la suma de ciento treinta y tres con 33/100 dólares (\$133,33).

5.- Por diferencia salariales, en vista que ha recibido como anticipo la suma de (\$2845,00), conforme los recibos que ha sido aceptado por la parte accionante, cuando le correspondía recibir la suma de, tres mil ciento dieciséis dólares con 26/100, (\$3116,59), quedando una diferencia de, doscientos setenta y un dólares con 26/100, (\$ 271,56), Y por mérito del Art 95 del código de trabajo, le corresponde el pago de una sanción del triple de lo adeudado, conforme el Art 94 del código de trabajo en un total de ochocientos catorce dólares con 56/100 (\$814,56) que corresponde de las remuneraciones décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y diferencia salarial.

Anexo 3. *Caso 2.*

**SALA MULTICOMPETENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE  
JUSTICIA DE NAPO**

No. proceso: 15123-2019-00368

No. de Ingreso: 1

Acción/Infracción: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO

Actor(es)/Ofendido(s): REALPE ZUÑIGA ELIANA JADIRA

Demandado(s)/Procesado(s): PEREZ BALLADARES SILVANA  
CAROLINA

En el juicio laboral No. 15123-2019-00368, seguido por Eliana Jadira Realpe Zuñiga, , mediante auto dictado el 31 de agosto del 2020, las 11h33, en contra de Silvana Carolina Perez Balladares, se ha dispuesto que Silvana Carolina Perez Balladares, deposite la suma de \$ 400,00 (CUATROCIENTOS DOLARES) en la cuenta de Depósitos Judiciales de la Corte Provincial de Justicia de Napo, en dicha entidad bancaria, por concepto de caución fijada.

Dentro de la causa laboral No. 00368-2019, se dispone: Agréguese al proceso el escrito presentado por Silvana Carolina Pérez Balladares, el 27 de agosto de 2020, a las 16h30, a través del cual interpone recurso de casación a la sentencia dictada por esta Sala. Atendiendo la referida petición, al tenor de lo dispuesto en el Art. 269, inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos, este Tribunal se limita a calificar si el recurso de casación ha sido presentado dentro del término de ley. En efecto, el mencionado recurso ha sido oportunamente interpuesto conforme lo establece el Art. 266, inciso tercero *Ibidem*; por lo que, se concede el recurso de casación interpuesto por la parte demandada; y, por Secretaría remítase el proceso a la Corte Nacional de Justicia, para que, previo el sorteo de ley, las partes hagan valer sus derechos ante la Sala de lo Laboral de dicha Corte; 2) Por cuanto la recurrente ha solicitado rendir caución, al tenor del Art. 271 *ibidem*, por los perjuicios estimados que la demora en la ejecución de la sentencia pueda ocasionar a la contraparte, se fija el monto de la caución en CUATROCIENTOS (400) DÓLARES, que serán depositados por la compareciente, dentro del término de diez días, en la cuenta que esta Sala Multicompetente mantiene en BanEcuador. Téngase en cuenta las direcciones y casilleros electrónicos de sus patrocinadoras Dra. Patricia Tuza y Ab. Rosana Muñoz, que señala para recibir notificaciones en la ciudad de Quito.

Anexo 4. *Caso 3.*

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN LAGO  
AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBIOS

No. proceso: 21371-2018-00094

No. de Ingreso: 1

Acción/Infracción: ACCIÓN POR DESPIDO INEFICAZ

Actor(es)/Ofendido(s): BARAHONA GOMEZ PAULINA SOLEDAD

Demandado(s)/Procesado(s): WILLIAM ARAUJO- COORD. RECURSOS  
HUMANOS -COMP. CHUANQUING DRILLING ENGINEERING COMPANY  
LIMITED ZHANG YUERONG REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPAÑIA  
CNPC CHUANQING DRILLING ENGINEERING COMPANY LIMITED. CNPC  
CHUANQING DRILLING ENGINEERING COMPANY LIMITED

Fecha Actuaciones judiciales

Página 1 de 10

Abg. Mary Elizabeth Pérez Vaca

SECRETARIA (E) DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN  
EL CANTÓN LAGO AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBÍOS.

16/01/2019 SENTAR RAZON

15:29:00

Lago Agrio, miércoles 16 de enero del 2019, las 15h29, VISTOS: En lo principal;  
de Oficio; por corresponder al estado de la causa se dispone, que el señor actuario de  
este despacho siente razón señalando si la parte actora ha dado cumplimiento a lo  
dispuesto en la Resolución de fecha 21 de diciembre del 2018, las 08h55, esto es a la  
presentación de la Fundamentación a la Apelación de la parte actora, en el término de  
ley. Actué el Abg. Luis Enrique Soto Soto, en calidad de secretario de la Unidad

Judicial de Trabajo con sede en el cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.-