



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

CASO DE ESTUDIO

**GRADO DE CARÁCTER COMPLEXIVO N° 2: DERECHO LABORAL EN
MUJERES EMBARAZADAS**

AUTOR

ERICKA ANDREA GUERRERO RECALDE

GUAYAQUIL

2024

CERTIFICADO DE SIMILITUD

GRADO DE CARACTER COMPLEATIVO N.º 2. DERECHO LABORAL EN MUJERES EMBARAZADAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ulvr.edu.ec

Fuente de Internet

2%

2

noticias.solve.ec

Fuente de Internet

1%

3

dspace.unach.edu.ec

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Argentina John F.
Kennedy

Trabajo del estudiante

1%

5

calamo.ec

Fuente de Internet

<1%

6

1library.co

Fuente de Internet

<1%

7

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

8

issuu.com

Fuente de Internet

<1%

9	vdocuments.site Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	savitifu.cocolog-nifty.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.elcomercio.com Fuente de Internet	<1 %
13	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)", Brill, 2023 Publicación	<1 %
14	revistalex.org Fuente de Internet	<1 %
15	www.mortis.biz Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

ALICIA
MAGDALENA
OCHOA
RODRIGUEZ

Firmado digitalmente
por ALICIA MAGDALENA
OCHOA RODRIGUEZ
Fecha: 2024.08.07
21:36:59 -05'00'

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
	Antecedentes	1
	Objetivos.....	2
	Preguntas de Investigación	2
	Descripción del Tipo de Caso Asignado	3
II.	ANÁLISIS	4
	Descomposición del Problema	4
	Partes Elementales del Problema	5
	Solución del Problema	6
III.	PROPUESTA.....	8
IV.	CONCLUSIONES.....	15
V.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18
VI.	ANEXOS	21

I. INTRODUCCIÓN

Antecedentes

¿Existe ahora una protección adecuada para proteger el derecho a la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas en Ecuador después de la reforma que regula el derecho a la igualdad y no discriminación? Parece que el cambio busca reemplazar la antigua idea de una estabilidad laboral débil por una más sólida que asegure que la empleada no sea despedida debido a su embarazo.

Se presenta el caso práctico de la señora Mónica Mora ha trabajado en la compañía Patito S.A. desde el 4 de junio de 2001 en la ciudad de Guayaquil, desempeñándose como asistente administrativa con una remuneración de \$600 más los beneficios de ley. El 19 de noviembre de 2019, notificó a la compañía con un certificado médico del IESS que estaba embarazada. El 5 de febrero de 2020, recibió un correo electrónico solicitando que a partir de esa fecha realizara sus actividades laborales en Santa Elena como vendedora. Al no poder contactar al jefe de talento humano, solicitó el apoyo de la dirigencia sindical y en una asamblea general manifestó sentirse acosada laboralmente. Posteriormente, la empresa decidió finalizar la relación laboral mediante un despido intempestivo, ofreciendo una indemnización de \$10,000.

Como establece la constitución de la Republica del Ecuador, Art. 66, Numeral 4, establece el derecho de las personas a no ser discriminadas y a ser tratadas con igualdad y dignidad. El Art. 332 indica que “Proteger los derechos de las trabajadoras embarazadas y prohíbe su despido injustificado, estableciendo la estabilidad laboral durante el embarazo y la licencia de maternidad”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Art. 154 del Código de Trabajo del Ecuador; “Establece la prohibición del despido de una trabajadora durante el embarazo y hasta un año después del parto, salvo por causa justa calificada por un juez”. (Código del Trabajo del Ecuador, 2015).

Mientras que la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar de Ecuador aborda varias disposiciones relacionadas con el trabajo y los derechos laborales. El artículo 291 se refiere a las reglas para la terminación del contrato de trabajo. Específicamente, establece las causas y procedimientos para dar por terminado un contrato de trabajo, incluyendo aspectos como el preaviso y las indemnizaciones correspondientes. Mientras que el artículo 295 de la misma ley trata sobre las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo. Detalla las condiciones bajo las cuales el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización y cómo se debe calcular dicha indemnización. (Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, República del Ecuador, 2015)

Objetivos

Objetivo General:

Determinar si la firma del acta transaccional por el monto de \$10,000 es legal y justa, y evaluar las acciones legales disponibles para la señora Mora en defensa de sus derechos laborales.

Objetivos Específicos:

- Analizar la legalidad del despido intempestivo y el cambio de funciones laborales mientras la trabajadora estaba embarazada.
- Establecer las bases legales para determinar si el monto de \$10,000 es adecuado como indemnización.
- Identificar las acciones legales que puede emprender la señora Mora para proteger sus derechos laborales.

Preguntas de Investigación

1. ¿Es correcto legalmente que la señora Mora firme el acta transaccional por el monto propuesto?
2. ¿Qué acciones legales puede interponer la señora Mora para defender sus derechos laborales?
3. ¿Cuál es el procedimiento legal que se debe seguir en el caso de un despido intempestivo en el contexto de un embarazo?

Descripción del Tipo de Caso Asignado

Este caso práctico se enfoca en el ámbito del derecho laboral, particularmente en temas relacionados con la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas, la negociación de indemnizaciones y el despido intempestivo. Se trata de un caso complejo porque requiere la interpretación de varias regulaciones laborales y la defensa de los derechos fundamentales de una trabajadora en situación de vulnerabilidad.

Para resolver el caso, es necesario examinar minuciosamente las leyes laborales aplicables, así como las posibles acciones legales y estrategias de defensa, para garantizar que la empleada sea tratada de manera justa y equitativa.

II. ANÁLISIS

Kevin Gustavo León Gordon sostiene que en los contratos de servicios ocasionales no hay estabilidad laboral, ya que estos pueden terminar en cualquier momento según las nueve causales establecidas en el artículo 146 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Esto significa que no hay estabilidad laboral en el sector público y menos aún en los contratos de prestación de servicios. (León, 2017, página 99)

Descomposición del Problema

1. Contratación y condiciones laborales:

- La señora Mónica Mora ha trabajado en Patito S.A. desde el 4 de junio de 2001.
- Su contrato es sin cláusula de prueba y establece Guayaquil como el único lugar para ejercer sus actividades laborales.
- Cargo: asistente administrativa.
- Remuneración: \$600 más beneficios de ley.

2. Estado de embarazo:

- El 19 de noviembre de 2019, la señora Mora notifica a la compañía que está embarazada mediante un certificado médico del IESS.

3. Modificación unilateral de condiciones laborales:

- El 5 de febrero de 2020, recibe un correo electrónico solicitando que realice sus actividades laborales en Santa Elena como vendedora.

4. Intentos de resolver el conflicto internamente:

- La señora Mora solicita una reunión con el jefe de talento humano, quien no puede atenderla.
- La señora busca apoyo de la dirigencia sindical y en una asamblea general manifiesta sentirse acosada laboralmente.

5. Despido intempestivo:

- Al conocer la denuncia de acoso laboral, el empleador decide finalizar la relación laboral mediante un despido intempestivo.
- Se le ofrece una indemnización de \$10,000 y se cita a la señora Mora junto con su abogado para firmar un acta transaccional.

Partes Elementales del Problema

1. Estabilidad laboral de la trabajadora embarazada:

- La ley ecuatoriana protege a las trabajadoras embarazadas contra el despido desde la notificación del embarazo hasta un año después del parto.
- El cambio de lugar de trabajo y funciones sin consentimiento puede ser visto como acoso laboral.

2. Modificación unilateral del contrato:

- Cambiar el lugar de trabajo de Guayaquil a Santa Elena y de asistente administrativa a vendedora sin el acuerdo de la trabajadora es ilegal.
- Este tipo de cambio puede ser interpretado como represalia o acoso laboral.

3. Acoso laboral:

- La trabajadora se siente acosada laboralmente por su empleador debido al cambio de condiciones laborales durante su embarazo.
- La falta de respuesta del jefe de talento humano agrava la situación de la trabajadora.

4. Despido intempestivo:

- Despedir a una trabajadora embarazada sin justa causa es ilegal.
- La oferta de indemnización de \$10,000 podría ser insuficiente y no compensar adecuadamente los derechos de la trabajadora.

Solución del Problema

Evaluación de la Suscripción del Acta Transaccional

¿Es correcto suscribir el acta transaccional por ese monto?

No, no es correcto suscribir el acta transaccional por el monto propuesto sin una evaluación exhaustiva. La indemnización de \$10,000 puede no ser adecuada para cubrir todos los beneficios y derechos a los que la señora Mora tiene derecho, especialmente considerando su condición de embarazo y el posible acoso laboral. De acuerdo con la legislación laboral ecuatoriana, las trabajadoras embarazadas gozan de una protección especial contra el despido y tienen derecho a una indemnización que refleje el daño causado, incluyendo salarios no percibidos, daños morales, y otros beneficios legales. (Espinosa, C., 2021).

Acciones Legales en Defensa de sus Derechos

¿Qué acciones legales puede interponer en defensa de sus derechos?

1. Denuncia por despido intempestivo injustificado:

- La señora Mora puede presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo por despido intempestivo. Las trabajadoras embarazadas tienen una protección especial contra el despido, lo que hace que la terminación de su contrato sea ilegal salvo en casos excepcionales. (Gómez, P., 2018)

2. Demanda por acoso laboral:

- Puede interponer una demanda por acoso laboral ante la autoridad competente. La negativa del jefe de talento humano a atender su solicitud y el cambio de lugar de trabajo y de funciones sin su consentimiento pueden constituir actos de acoso laboral.

III. PROPUESTA

Para abordar el problema identificado y proteger los derechos laborales de la señora Mónica Mora, se propone la siguiente estrategia legal y de negociación:

1. Reclamación ante la Inspectoría del Trabajo

La señora Mora debe presentar una denuncia formal ante la Inspectoría del Trabajo por despido intempestivo y acoso laboral. En esta denuncia, debe solicitar

:

- **Reincorporación al Puesto de Trabajo:** Dada la protección especial que la ley otorga a las trabajadoras embarazadas, se debe solicitar su reincorporación inmediata a su cargo original en la ciudad de Guayaquil, con el mismo salario y condiciones laborales. La reincorporación debe incluir el pago de todos los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la reincorporación efectiva.
- **Indemnización por Daños y Perjuicios:** Exigir una indemnización adicional por los daños morales y psicológicos sufridos debido al acoso laboral y la discriminación. Esta indemnización debe cubrir el daño emocional y el estrés causados por el trato recibido y la inseguridad laboral experimentada.

2. Denuncia Penal por Acoso Laboral y Discriminación

La señora Mora puede presentar una denuncia penal ante la Fiscalía, basada en el Artículo 151 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), que tipifica el acoso laboral. Esta denuncia debe incluir:

- **Narración de Hechos:** Descripción detallada de los incidentes de acoso laboral, la negativa del jefe de talento humano a atender sus preocupaciones y el intento de modificar sus condiciones laborales de manera unilateral.

- **Pruebas:** Aportar pruebas documentales, como el correo electrónico de la solicitud de cambio de funciones y el certificado médico del IESS que acredita su embarazo.

3. Negociación de un Acuerdo Alternativo

En paralelo a las acciones legales, se puede buscar un acuerdo extrajudicial con la empresa, bajo las siguientes condiciones:

- **Monto Justo de Indemnización:** Negociar una indemnización que refleje la totalidad de los salarios caídos, los beneficios de ley, y una compensación adecuada por el daño moral sufrido. Este monto debe ser superior a los \$10,000 inicialmente ofrecidos, ya que debe reflejar todas las pérdidas económicas y no económicas sufridas por la señora Mora.
- **Garantías de No Repetición:** Solicitar un compromiso por parte de la empresa de implementar medidas que prevengan futuros casos de acoso y discriminación laboral, incluyendo capacitaciones obligatorias para el personal directivo y la adopción de políticas internas claras contra el acoso laboral.

4. Asesoría y Acompañamiento Legal Continuo

La señora Mora debe contar con el apoyo constante de un abogado especializado en derecho laboral para garantizar que se cumplan todas las etapas del proceso legal y de negociación de manera efectiva. Este abogado debe asesorar en cada paso, desde la presentación de denuncias hasta la negociación de acuerdos y la defensa de sus derechos en posibles instancias judiciales. (Molina, E., 2017)

5. Divulgación y Apoyo Sindical

Se recomienda que la señora Mora continúe colaborando con la dirigencia sindical de la empresa para asegurar que su caso reciba el apoyo necesario y que la empresa sienta la presión de la comunidad laboral para actuar de manera justa y legal.

Procedimiento Para Seguir

¿Cuál es el procedimiento para seguir acorde a las acciones legales descritas anteriormente?

1. Presentación de la denuncia ante el Ministerio de Trabajo:

- La señora Mora debe acudir al Ministerio de Trabajo y presentar una denuncia formal por despido intempestivo injustificado, proporcionando toda la documentación relevante, incluido el certificado médico del IESS que prueba su embarazo y el correo electrónico con el cambio de lugar de trabajo.

2. Procedimiento administrativo:

- El Ministerio de Trabajo llevará a cabo una investigación y convocará a audiencias para escuchar a ambas partes. La compañía deberá justificar el despido y demostrar que cumplió con la normativa laboral. La señora Mora debe presentar pruebas y testigos que respalden su denuncia.

3. Presentación de la demanda por acoso laboral:

- Paralelamente, la señora Mora puede presentar una demanda por acoso laboral en la Inspectoría del Trabajo. Deberá recopilar evidencias del acoso, como testimonios de compañeros de trabajo, correos electrónicos, y cualquier otro documento que respalde su denuncia.

4. Audiencias y resolución:

- Tanto en la denuncia por despido como en la demanda por acoso, se llevarán a cabo audiencias donde se presentarán pruebas y se escucharán testimonios. Las autoridades laborales emitirán una resolución sobre cada caso.

5. Recurso de apelación:

- En caso de una resolución desfavorable, la señora Mora puede interponer un recurso de apelación ante las instancias superiores correspondientes.

Resultados de las Preguntas de Investigación

I. ¿Es correcto suscribir el acta transaccional por el monto de \$10,000?

No es necesariamente correcto que la señora Mónica Mora suscriba el acta transaccional por el monto de \$10,000 sin antes evaluar si dicho monto corresponde con la indemnización justa y legal a la que tiene derecho. Considerando su antigüedad, su salario y su estado de embarazo, es fundamental calcular la indemnización correcta.

A. Antigüedad laboral: Desde el 4 de junio de 2001 hasta el 5 de febrero de 2020, la señora Mora ha trabajado 18 años y 8 meses.

B. Indemnización por despido intempestivo:

- Según la ley ecuatoriana, tiene derecho a un mes de remuneración por cada año de servicio.
- Salario mensual: \$600
- Total de años: 18 años

Indemnización por despido intempestivo: \$11.400

3. Indemnización adicional por protección a la maternidad:

- La ley protege a las trabajadoras embarazadas, y si el despido se produce durante el embarazo o hasta un año después del parto, la trabajadora tiene derecho a una indemnización adicional equivalente a un año de remuneración.

Indemnización adicional: \$7.200 + \$2.700

4. Total de la indemnización:

- Indemnización por despido intempestivo: \$11,400
- Indemnización adicional por protección a la maternidad: \$7,200 + \$2.700.

TOTAL: \$21,300

II. ¿Qué acciones legales puede interponer en defensa de sus derechos? Fundamente su respuesta

La señora Mora puede interponer varias acciones legales en defensa de sus derechos:

1. **Demanda por despido intempestivo:** La señora Mora puede demandar a la compañía Patito S.A. por despido intempestivo, reclamando la indemnización completa que le corresponde.
2. **Reclamo por acoso laboral:** La señora Mora puede presentar una denuncia por acoso laboral ante la Inspectoría del Trabajo, dado que ha sido solicitada a cambiar su lugar de trabajo y funciones, lo que podría considerarse como una forma de acoso laboral.
3. **Solicitud de nulidad del despido:** Dado que el despido se ha producido durante el embarazo, puede solicitar la nulidad del despido ante el Ministerio del Trabajo, lo que podría llevar a su reinstalación y al pago de los salarios caídos.

Fundamento:

- **Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Artículo 173:** Indemnización por despido intempestivo.
- **Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Artículo 154 y 155:** Protección a la maternidad y nulidad del despido sin causa justificada.
- **Código de Trabajo del Ecuador, Artículo 42:** Derechos de los trabajadores a recibir una compensación justa y adecuada.

III. Procedimiento para seguir para las acciones legales

Paso 1: Reclamación ante el Ministerio del Trabajo

- **Presentar una denuncia por despido intempestivo:** La señora Mora debe acudir al Ministerio del Trabajo y presentar una denuncia formal por despido intempestivo, proporcionando todos los documentos y pruebas necesarias.

Paso 2: Proceso de mediación

- **Audiencia de mediación:** El Ministerio del Trabajo citará a ambas partes a una audiencia de mediación para intentar resolver el conflicto de manera amistosa. Durante esta audiencia, se revisará el monto de la indemnización y se buscará llegar a un acuerdo.

Paso 3: Investigación y verificación

- **Investigación de acoso laboral:** Simultáneamente, la Inspección del Trabajo puede investigar las alegaciones de acoso laboral, recopilando testimonios y pruebas.

Paso 4: Resolución administrativa

- **Decisión del Ministerio del Trabajo:** Si no se llega a un acuerdo en la mediación, el Ministerio del Trabajo tomará una decisión administrativa basada en las pruebas presentadas. Esta decisión puede incluir la nulidad del despido y la orden de reinstalación.

Paso 5: Acción judicial

- **Demanda judicial:** Si la resolución administrativa no es favorable o la compañía no cumple con las órdenes del Ministerio, la señora Mora puede presentar una demanda judicial en el tribunal laboral correspondiente.

Paso 6: Proceso judicial

- **Audiencias y fallo:** El tribunal laboral llevará a cabo las audiencias pertinentes y emitirá un fallo basado en las pruebas presentadas. Si el tribunal falla a favor de la señora Mora, ordenará el pago de la indemnización completa, la reinstalación y cualquier otra compensación necesaria.

Paso 7: Ejecución del fallo

- **Cumplimiento del fallo:** La compañía Patito S.A. deberá cumplir con el fallo judicial. En caso de no hacerlo, la señora Mora puede solicitar la intervención de la autoridad judicial para ejecutar la sentencia.

IV. CONCLUSIONES

Se logró determinar que la firma del acta transaccional por el monto de \$10,000 no es adecuada ni justa, y se identificaron acciones legales disponibles para defender los derechos laborales de la señora Mónica Mora.

Se analizó la ilegalidad del despido intempestivo y el intento de modificar unilateralmente las condiciones laborales de la señora Mora, especialmente durante su embarazo.

Se estableció que el monto propuesto para la indemnización es insuficiente y no cubre adecuadamente los derechos y daños sufridos.

Se identificaron acciones legales específicas, como la reclamación ante la Inspectoría del Trabajo y la denuncia penal por acoso laboral y discriminación.

El monto de \$10,000 no cubre adecuadamente los derechos laborales y los daños sufridos por la señora Mora. Es insuficiente para compensar el despido injustificado, la discriminación y el acoso laboral.

La señora Mora puede presentar una reclamación ante la Inspectoría del Trabajo para solicitar su reincorporación y el pago de salarios caídos, así como una denuncia penal por acoso laboral y discriminación.

Se debe presentar una reclamación laboral ante la Inspectoría del Trabajo, denunciando el despido injustificado y solicitando la reincorporación con salarios caídos. Adicionalmente, se puede presentar una denuncia penal por acoso laboral.

Los resultados obtenidos indican que la señora Mora tiene sólidos fundamentos legales para rechazar el acta transaccional ofrecida y buscar una resolución más favorable a través de los canales legales. Los resultados pueden aplicarse de la siguiente manera:

- **En el Ámbito Legal:** Los abogados de la señora Mora pueden utilizar los análisis y fundamentos legales presentados para argumentar en favor de su cliente en los procedimientos legales correspondientes.

- **En la Empresa Patito S.A.:** Los resultados y la recomendación de un acuerdo alternativo pueden ser utilizados para negociar un mejor trato y garantizar el respeto a los derechos laborales de todos los empleados.
- **En la Protección de Derechos Laborales:** Este caso puede servir como referencia para futuras situaciones similares, proporcionando una guía sobre cómo abordar casos de acoso laboral y despido injustificado de trabajadoras embarazadas.

Recomendaciones y Sugerencias

Estas recomendaciones y sugerencias buscan mejorar la protección de los derechos laborales en Ecuador, promoviendo un ambiente de trabajo más justo y equitativo para todos.

1. Para la Señora Mora:

- Rechazar el acta transaccional por \$10,000 y proceder con las acciones legales sugeridas para proteger sus derechos.
- Proceder con la presentación de denuncias ante la Inspectoría del Trabajo y, si es necesario, ante la Fiscalía por acoso laboral y discriminación. Asegurarse de contar con toda la documentación relevante y evidencia para respaldar su caso.
- Mantener un registro detallado de todas las comunicaciones y eventos relacionados con el caso, incluidos correos electrónicos, conversaciones y reuniones, para utilizarlos como evidencia en los procedimientos legales.

2. Para la Empresa Patito S.A.:

- Revisar sus políticas de recursos humanos y capacitación para asegurar un ambiente laboral libre de acoso y discriminación.
- Implementar medidas correctivas para evitar futuros conflictos laborales, especialmente relacionados con la protección de trabajadoras embarazadas.

3. Para el Sistema de Justicia Laboral:

- Se sugiere la creación de protocolos específicos para tratar casos de despido y acoso laboral de trabajadoras embarazadas, asegurando una protección efectiva y rápida de sus derechos.
- En casos de conflicto, buscar soluciones justas y equitativas que respeten los derechos de los empleados, evitando medidas extremas como el despido intempestivo, especialmente en situaciones de vulnerabilidad.

4. Para Organizaciones Sindicales y de Derechos Laborales

- Apoyar a Trabajadores en Situaciones Vulnerables: Priorizar la defensa de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, y proporcionarles el apoyo necesario para proteger sus derechos.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador.** (2021). *Reformas al Código del Trabajo: Un Análisis Comparativo*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional del Ecuador.** (2018). *Análisis de las Reformas Laborales en el Contexto Ecuatoriano*. Quito: Asamblea Nacional.
- Cevallos, L.** (2015). *Manual de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Guayaquil: Ediciones Legales.
- Cevallos, M.** (2014). *Manual de Derecho Constitucional del Trabajo*. Quito: Ediciones Universitarias.
- Código Orgánico Integral Penal (COIP).** (2014). Registro Oficial Suplemento 180, 10 de febrero de 2014.
- Constitución de la República del Ecuador.** (2008). Registro Oficial, 20 de octubre de 2008.
- Cordero, H.** (2016). *Acoso Laboral: Concepto y Legislación en Ecuador*. Quito: Fundación para el Desarrollo Legal.
- Código del Trabajo del Ecuador.** (2015). Editorial Jurídica Cevallos.
- Espinosa, C.** (2021). *Derechos de los Trabajadores y Políticas Públicas en Ecuador*. Guayaquil: Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES).
- García, E.** (2020). *La Seguridad Social en el Ecuador: Historia y Legislación*. Quito: Instituto de Seguridad Social.
- Gavilanes, F.** (2016). *El Rol del Ministerio de Trabajo en la Regulación Laboral en Ecuador*. Quito: Ediciones Legales.
- Gómez, P.** (2018). *Protección de los Derechos de las Trabajadoras Embarazadas en el Ecuador*. Quito: Editorial Jurídica Andina.
- León, K. G.** (2017). *La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y el contrato ocasional de prestación de servicios*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26820/1/FJCS-DE-1055.pdf>

- Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, República del Ecuador.** (2015). Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril de 2015.
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).** (2010). Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010.
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley de Seguridad Social y al Código del Trabajo.** (2001). Registro Oficial 144, 13 de agosto de 2001.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador.** (2020). *Normativa sobre la Protección de Derechos Laborales en Tiempos de Crisis*. Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador.** (2019). *Guía de Derechos y Deberes de los Trabajadores*. Quito: Ministerio de Trabajo.
- Molina, E.** (2017). *La Protección de los Derechos Humanos en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica Continental.
- Moncayo, J.** (2016). *Derecho Administrativo en el Ecuador*. Quito: Editorial Jurídica Continental.
- Noboa, M.** (2017). *La Protección de los Derechos Laborales en el Ecuador*. Guayaquil: Ediciones Jurídicas del Ecuador.
- Pacheco, F.** (2017). *El Despido Intempestivo y sus Consecuencias en el Derecho Ecuatoriano*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Pérez, L.** (2018). *La Jurisprudencia Constitucional sobre Derechos Laborales en Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Ramírez, S.** (2015). *Aspectos Clave del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Guayaquil: Editorial Jurídica Nacional.
- Ramos, J.** (2021). *Los Derechos Fundamentales de los Trabajadores en el Ecuador*. Quito: Editorial Jurídica Andina.
- Rodríguez, V.** (2020). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en el Ecuador*. Cuenca: Ediciones Jurídicas del Sur.
- Samaniego, R.** (2019). *Derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Editorial Jurídica Nacional.

- Salazar, M.** (2019). *Reformas al Derecho Laboral en Ecuador: Impacto y Perspectivas*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Torres, A.** (2018). *El Principio de Estabilidad Laboral en la Legislación Ecuatoriana*. Loja: Editorial Jurídica Andina.
- Vásquez, J.** (2017). *La Protección de los Trabajadores en el Sector Privado y Público en Ecuador*. Quito: Instituto de Estudios Sociales.
- Villavicencio, C.** (2018). *El Acoso Laboral en el Ecuador: Marco Normativo y Jurisprudencia*. Quito: Editorial Universitaria.
- Zambrano, A.** (2019). *Estudio de la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral en Ecuador*. Quito: Instituto de Altos Estudios Jurídicos.

VI. ANEXOS

CASO PRÁCTICO DE GRADO DE CARÁCTER COMPLEXIVO N°2

La señora Mónica mora ha trabajado en la compañía patito s.a. desde el 4 de junio del 2001 en la ciudad de guayaquil fecha en la que suscribió un contrato sin cláusula de prueba establecido como único lugar para ejercer la actividad guayaquil, con el cargo de asistente administrativa y una remuneración de \$600, más beneficios de ley. El 19 de noviembre del 2019, ha notificado a la compañía con un certificado médico del IESS, que está embarazada. El día 5 de febrero del 2020, la señora ha recibido un correo electrónico solicitando que a partir de dicha fecha realizara sus actividades laborales en santa elena como vendedora. La señora mora solicito una reunión con el jefe de talento humano, quien manifestó no poder atenderla, por lo cual la señora solicito su apoyo a la dirigencia sindical y en asamblea general manifestó que se sentía acosada laboralmente por su empleador. Al conocer este particular el empleador solicito la finalización de la relación laboral mediante un despido intempestivo con una indemnización de \$10.000. Para lo que citaron a la señora Mora junto con el abogado de la compañía para la firma de un acta transaccional por el valor de \$10.000 como indemnización y demás beneficios.

La señora Mora le consulta a usted como abogado:

- Si es correcto suscribir el acta transaccional por ese monto, fundamente su respuesta
- ¿Qué acciones legales puede interponer en defensa de sus derechos, fundamente su respuesta?
- ¿Acorde a las acciones legales descritas anteriormente, explique el procedimiento a seguir inicio a fin?