UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

TITULO: "LA ESTABILIDAD LABORAL, COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL EN EL DESPIDO INEFICAZ"

TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

AUTOR: PABLO ANDRÉS BASANTES PORTILLA

TUTORA: DRA. SIBONEY BACA DEL POZO

QUITO

2017

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en éste ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura, a la vez que cedo los derechos de publicación a la Universidad de Los Hemisferios. De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee. Asimismo, no podré disponer del contenido de la presente investigación a menos que eleve por escrito el requerimiento para su evaluación a la Comisión Permanente de la Universidad de Los Hemisferios.

Firma del Estudiante

INDICE DE CONTENIDOS ..... **pag.**

RESUMEN 5

ABSTRACT 6

INTRODUCCIÓN 7

CAPITULO I 8

DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION ECUATORIANA 8

1.1. Derecho al trabajo como principio fundamental 8

1.2. Despido Intempestivo 16

CAPITULO II 18

EL DESPIDO INEFICAZ 18

2.1. Generalidades 18

2.2. Ámbito de aplicación 19

2.2.1. Principio de estabilidad e inamovilidad 20

2.2.2. El despido ineficaz a mujeres embarazadas 22

CAPITULO III 24

EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACION COMPARADA 24

3.1. El despido ineficaz en la legislación colombiana 24

3.2. El despido ineficaz en la legislación Argentina 26

CAPITULO IV 28

TRÁMITE 28

4.1. Trámite del proceso 28

4.1.1. Generalidades 30

4.2. Modelo de demanda despido ineficaz 31

4.2.1. Análisis de la demanda de despido ineficaz 32

CAPITULO V 33

ANALISIS DE LA SENTENCIA DICTADA POR LA UNIDAD JUDICIAL PRIMERA ESPECIALIZADA DEL TRABAJO DE PICHINCHA EN QUITO SOBRE DESPIDO INEFICAZ, PROMULGANDO LA ESTABILIDAD LABORAL. 33

5. Antecedentes 33

CONCLUSIONES 38

Bibliografía 40

RESUMEN

El presente ensayo, que lleva por título La Estabilidad Laboral, como principio fundamental en el Despido Ineficaz, busca describir a través de un análisis jurídico, doctrinario y social la figura del Despido Ineficaz, sus causas y consecuencias en la legislación del Ecuador y la sociedad, de acuerdo a normas, leyes, precedentes legales nacionales y foráneos, así como también analizar una sentencia que nos permita entender de manera práctica cómo se trata al proceso.

Al tratarse de una problemática nueva, y de una Ley que tiene menos de dos años en vigencia en el Ecuador, analizaremos los aspectos básicos de esta Ley, así como el derecho al trabajo, despido intempestivo y la estabilidad laboral como base de la protección del derecho al trabajo, el Despido Ineficaz, su trámite, su objeto, su resolución y qué efectos legales tiene para el trabajador y el empleador.

Palabras claves: ESTABILIDAD, TRABAJO, DESPIDO, PROTECCIÓN, INEFICAZ.

ABSTRACT

This essay, entitled the Labour Stability, as a fundamental principle in the ineffective Dismissal, seeks to describe through an analysis of legal, doctrinal and social the figure of the Ineffective Dismissal, the causes and consequences that it has in Ecuador´s Law and it´s society, according to the rules, laws, national and foreign legal precedents as well as also analyze a sentence that will allow us to understand in a practical way, the entire process that it takes.

Because it is a new problem, and a practically starting law, that has less than two years in our country, we will discuss the basics of this law, as well as the right to work, untimely dismissal and employment stability as basis of the protection to the legal right of working, the Ineffective Dismissal, its processing, its object, its resolution and legal effects for the worker and the employer.

Key words: STABILITY, LABOR, DISMISSAL, PROTECTION, INNEFECTIVE.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo describir mediante un análisis crítico-jurídico, y doctrinario la figura del despido ineficaz, sus causas y consecuencias en la legislación y la sociedad, de acuerdo a normas, leyes, casos y precedentes legales dentro y fuera del país, así como abordar de manera breve el derecho al trabajo, como punto de partida del tema, estudiar el despido ineficaz como figura de protección de derechos, determinar los efectos y alcance de este, una vez que sea declarada la ineficacia por el Juez, todo lo que contribuirá a comprender el espíritu de la normativa legal en esta materia.

El trabajo de investigación está compuesto por cinco capítulos:

En el Capítulo primero se abordan los elementos relacionados con el Derecho al trabajo como principio fundamental, sus características y su regulación jurídica en el Ecuador partiendo del análisis de este, en la Constitución de la República y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, además del estudio de la figura del despido intempestivo. El Capítulo segundo está dedicado a profundizar en el análisis del despido ineficaz, valorando el ámbito de aplicación, los principios que lo rigen basados en la estabilidad e inamovilidad y específicamente se estudia en el caso de las mujeres embarazadas, a personas en estado asociado a su gestación o maternidad y el despido ineficaz a dirigentes sindicales

El Capítulo tercero se titula Derecho Comparado y en él se analiza sucintamente la regulación del despido ineficaz en la legislación colombiana y Argentina. El Capítulo IV está dedicado a los trámites del proceso de declaración de despido ineficaz, se elabora como punto de apoyo para el proceso una demanda y se realiza el análisis de la misma en virtud de los requisitos formales y legales establecida para ella y por último en el Capítulo cinco se aplica lo estudiado doctrinalmente mediante el análisis de un caso tramitado por la Unidad Judicial Primera Especializada del trabajo de Pichincha en Quito sobre despido ineficaz en estado de embarazo.

CAPITULO I

DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION ECUATORIANA

1.1. Derecho al trabajo como principio fundamental

El trabajo desde la antigüedad ha constituido una forma de subsistencia y una necesidad, su desarrollo fue alcanzado progresivamente e influyó en la evolución del hombre, por lo que su importancia es extraordinaria. Según Cabanellas (2005, pág. 313) el trabajo es un esfuerzo que realiza el hombre ya sea físico o intelectual en la producción con el objetivo de obtener riqueza, lo considera como una actividad que es valorable económicamente en función del tiempo, del rendimiento que genera y además tiene un beneficio social e individual. El trabajo se considera un derecho y está sujeto a una serie de preceptos de obligatorio cumplimiento, este derecho será objeto de análisis en el presente epígrafe.

Es vital destacar que todas las normas que tienen relación con el derecho al trabajo se compilan en la rama del derecho denominada "derecho laboral", la cual está encargada de regular las relaciones jurídicas que se establecen entre empleador y trabajador. De la misma forma, esta rama reconoce la importancia del derecho al trabajo, puesto que el trabajo en sí mismo, es una actividad de tipo social que genera el desarrollo personal, puesto que mediante este, el hombre interactúa con otros hombres, adquiere conocimientos y los perfecciona, además le permite obtener recursos económicos que facilitan la adquisición de bienes materiales y espirituales que garantizan su subsistencia como: alimentos, ropa, un techo, etcétera.

El derecho al trabajo es inherente al hombre, por cuanto ha sido reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948, pág. 7), en el artículo 23 preceptúa: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo", además en varios instrumentos internacionales destacándose dentro de ellos las normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que reconoce y protege este derecho, entre las normativas se encuentran: el Convenio (Nº 122) sobre la política del empleo del año 1964, Convenio (N° 105) sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957, el Convenio (N° 87) Sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización, 1948 y el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes del año 1989, entre otras disposiciones relacionadas con este tema. En

consonancia con las normas antes mencionadas nacen las normas nacionales que promueven hacer eco del derecho al trabajo entre ellas la Constitución de la República de Ecuador. El derecho al trabajo sirve de base a muchos de los principios fundamentales de protección de las personas, entre ellos el relacionado a tener una vida digna puesto que mediante este el hombre percibe determinados ingresos que le permiten adquirir bienes y satisfacciones espirituales que le conllevan a vivir dignamente.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 23 reconoce sobre el derecho al trabajo, que todo trabajador tiene el derecho a percibir un salario que le permita garantizar su manutención personal y familiar lo que se traducirá en tener una vida digna, además consagra el derecho que posee la persona al descanso y a asociarse para defender sus intereses. Los Estados partes de esta declaración están obligados legalmente a materializar este derecho creando los mecanismos legales y materiales necesarios para asegurar progresivamente el empleo y que este se desarrolle en virtud de lo dispuesto en el mencionado instrumento.

La Observación 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005) reconoce como contenido normativo de este derecho no solo su carácter personal sino colectivo puesto que mediante el existen beneficios tanto para el trabajador y su familia como para la colectividad que recibe y disfruta de los frutos de ese derecho, en la observación se definen las características de este entre ella, la disponibilidad la que se relaciona con la necesidad de que los Estados partes posean los medios que permitan a sus ciudadanos identificar el empleo y acceder a este; la accesibilidad al empleo es otra de las características la que se debe valorar en tres dimensiones: que no exista discriminación alguna, la accesibilidad física y que todo trabajador pueda acceder a la información.

Existen según Fernández (2007, pág. 43) una serie de principios que se aplican al derecho al trabajo entre ellos están: el principio de la protección, de irrenunciabilidad, continuidad de la relación laboral, buena fe, justicia social, primacía de la realidad, equidad, prohibición de discriminaciones y gratuidad de los procedimientos.

El principio de la protección está relacionado con el derecho al trabajo, por cuanto este se basa en términos de la igualdad, sin embargo no es del todo así, ya que este derecho se perfecciona a partir del momento en que se establece la relación laboral en la que intervienen dos partes: el trabajador y el empleador, este vínculo genera derechos y

obligaciones para ambas partes. En esta relación se destaca como particularidad que no existe igualdad entre las partes, puesto que el trabajador por su posición económica resulta más débil, él no discute las condiciones de trabajo, sino que las acepta para poder emplearse, motivos por los que la normativa laboral protege al trabajador beneficiándolo legalmente, lo que se manifiesta en el supuesto de que si existen varias normas en materia laboral, debe aplicarse el principio "in dubio pro operario" en caso de dudas ante reclamos a los empleadores, aplicándose siempre la norma en beneficio del trabajador, por ser este la parte más sensible y menos fuerte de la relación laboral.

El principio de irrenunciabilidad es propio del Derecho Laboral y se basa en limitar la voluntad del trabajador, ya que este no puede privarse voluntariamente de las garantías que le son otorgadas por la normativa laboral, todo contrato de trabajo que vulnere los derechos del trabajador reconocido por el ordenamiento jurídico, como por ejemplo que se establezca una jornada laboral mayor a 8 horas o no se reconozca el derecho a percibir un salario, resulta automáticamente nulo, por ser contrario a lo establecido legalmente.

El Principio de continuidad de la relación laboral se manifiesta ante situaciones de dudas referentes a la continuidad o no del contrato de trabajo, ante la decisión de ello, tiene la preferencia la decisión de que el trabajador continúe contratado, puesto que el fin de este principio es beneficiar al trabajador.

El Principio de buena fe, según Fernández (2007, pág. 48) se fundamenta en las relaciones de respeto reciproco, honestidad, fidelidad y ética que debe existir entre empleador y trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo, al igual que en su ejecución.

La primacía de la realidad, es otro principio que se manifiesta en que se debe delimitar la relación existente entre trabajador y empleador, independientemente de la denominación y forma de la labor que realiza.

En el caso del principio de la justicia social se pone de manifiesto por la existencia de derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador los que deben tenerse en cuenta para que cada uno cumpla y obtenga lo que legalmente le corresponde, el principio de equidad está determinado por la justicia que debe aplicarse en la relación laboral en base a la equidad, aun cuando la normativa no lo tenga establecido. Ambos aspectos están estrechamente relacionados puesto que en la medida que se respeten los

derechos y obligaciones por las partes que intervienen en la relación laboral, se garantizará la justicia social.

La prohibición de la discriminación es un principio dado en que ninguna persona debe ser sujeto de discriminación por razón de su raza, sexo, religión, etc., lo que resulta aplicable al derecho al trabajo, constituyendo una obligatoriedad para el empleador cumplir con ello quedando expresamente prohibida toda forma de discriminación.

La gratuidad de los procesos laborales constituye uno de los principios en consonancia con la protección que debe ser objeto el trabajador, y se manifiesta en que el acceso a la administración de justicia es gratuito, en virtud del artículo 75 de la norma constitucional ecuatoriana.

En sentido general todos los elementos antes expuestos se interrelacionan unos con otros y ponen en evidencia la necesidad de que sean cumplidos estrictamente para asegurar que no exista ningún tipo de vulneración de los derechos fundamentales del ser humano, especialmente el derecho al trabajo. Este derecho está consagrado en la normativa jurídica ecuatoriana y su regulación constituirá objeto de estudio de la presente investigación, específicamente en lo relacionado a la figura del despido ineficaz.

Luego de analizados los elementos generales sobre el derecho al trabajo, se debe valorar este en el Ecuador, para ello debe partirse del análisis de la Constitución y otros cuerpos legales que lo reconocen. Estas normas están en consonancia con los elementos analizados en el epígrafe anterior y especialmente con los instrumentos internacionales mencionados como La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros que regulan el derecho al trabajo.

El texto constitucional ecuatoriano se basa en la pirámide Kelsiana en la cual se define y representa la supremacía de una norma jurídica sobre otra. En virtud de la ley suprema el orden es el siguiente: la Constitución; los tratados y convenios internacionales, las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones emanadas de los poderes públicos. Este es el orden en que se aplica la normativa en el país por lo que, los instrumentos internacionales, específicamente en materia de derecho al trabajo resultan aplicables en el Ecuador de conjunto con la

normativa interna. A continuación se analizará la regulación del derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 3 reconoce como deber del Estado asegurar sin discriminación de ninguna índole el efectivo goce de los derechos que están previstos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. El texto constitucional introduce de forma novedosa los "Derechos del Buen Vivir" o Sumak Kawsay como una nueva forma de ver la sociedad vinculada a los derechos del hombre, para Acosta (2010, pág. 13) el régimen del Buen Vivir está formado por cuestiones de inclusión y equidad vinculadas a temas como: educación, salud, vivienda, cultura, recursos naturales y trabajo, entre otros. El mencionado autor considera el reconocimiento de este tipo de derechos una propuesta de vanguardia, ya que el Buen Vivir se manifiesta como una manera de poder construir entre todos, colectivamente una nueva forma de vida.

Estos derechos del Buen Vivir se encuentran reconocidos en el Capítulo segundo de la norma constitucional y entre ellos se encuentran: agua y alimentación, ambiente sano, comunicación e información, educación, hábitat y vivienda, trabajo y seguridad social entre otros.

El derecho al trabajo está consagrado en el texto constitucional ecuatoriano (2008), en el artículo 33 en el que se reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, además le otorga un carácter económico como fuente de desarrollo personal, establece además que el Estado ecuatoriano asegurará a los trabajadores el respeto a su dignidad y a un salario justo entre otros aspectos.

El Artículo 66 de la Ley Suprema (2008) establece dentro de los derechos a la libertad el derecho a una vida digna, que garantice el trabajo, empleo, salud, educación y otros servicios sociales necesarios. Además, en su artículo 276, que dedica al análisis del régimen de desarrollo, prevé la construcción de un sistema económico, justo, basado en la generación de un trabajo digno y estable. Como parte de la política económica la norma constitucional preceptúa en su artículo 284 numeral 6 que uno de los objetivos fundamentales es fomentar el empleo y tener en cuenta todas las formas de trabajo, respetando los derechos laborales.

Como parte de la protección y reconocimiento que se le brinda al derecho al trabajo en el Ecuador, el artículo 325 de la Carta Magna (2008) establece que el Estado asegurará este derecho y reconoce todas sus modalidades como: la relación de dependencia o el trabajo

autónomo entre otros, y prohíbe expresamente en el artículo 327, toda forma de precarización como la intermediación laboral, la tercerización y la contratación por horas, con sanciones para quienes incumplan la prohibición. Por primera vez en el Ecuador se reconoce el trabajo que se realiza en los hogares el cual no es remunerado y que lo ejecutan en su mayoría mujeres.

Por otra parte, el artículo 326 de la norma constitucional preceptúa los principios sobre los que se sustenta el derecho al trabajo en el Ecuador, entre ellos relacionados con el tema de estudio están los siguientes:

1. "El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo" (Constitución de la República, 2008, pág. 152).

   Este principio, se basa en el respeto al analizado derecho al trabajo y la obligatoriedad que tiene el Estado y que está revalidada constitucionalmente y en instrumentos internacionales de fomentar en el país el empleo, como una forma de subsistencia de los trabajadores y actividad de carácter social, de cumplir con las normativas laborales que garanticen la seguridad y estabilidad del trabajador y con ello eliminar el subempleo y el desempleo, destacándose en este último aspecto el tratamiento jurídico que se le brinda al despido intempestivo para ofrecer la debida protección a los trabajadores y en especial a las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales.

2. "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario" (Constitución de la República, 2008, pág. 152).

   Este principio está basado en que la protección jurídica que se brinda al trabajador mediante la normativa laboral es irrenunciable, aun cuando este manifieste voluntariamente que no lo acepta, estos derechos a pesar de no palparse, de ahí que resulten intangibles, están presentes durante la relación laboral que se establece entre trabajador y empleador y son de obligatorio cumplimiento más allá de la voluntad del trabajador.

3. "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras" (Constitución de la República, 2008, pág. 152).

Este principio se fundamenta en que, en el Derecho Laboral no existe igualdad entre las partes por las causas que han sido analizadas anteriormente, por tanto, ante cualquier interpretación dudosa de las normas, conflicto, diferencia o reclamación, la regla es atenerse a lo que resulte más beneficioso para el trabajador.

4. "Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

5. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección" (Constitución de la República, 2008, pág. 152).

Los principios recogidos en los numerales 4 y 5 del artículo que se analiza están relacionados con el derecho de los ciudadanos, en especial de los trabajadores y sus empleadores a asociarse libremente y participar activamente dentro de las organizaciones a las que pertenecen.

6. "Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente" (Constitución de la República, 2008, pág. 152).

Este principio resulta de gran importancia pues da la posibilidad tanto al trabajador como al empleador de poder transigir ante cualquier conflicto, este se pone de manifiesto en aquellos procesos por cuestiones de despido ineficaz en que las partes son llamados a la audiencia y en dicho acto, tienen la posibilidad ante el juez de llegar a determinado acuerdo, a conciliar sobre el asunto.

Estos derechos y principios laborales regulados constitucionalmente según Vásquez (2004, pág. 8) son de gran importancia, resultan irrenunciables e intangibles, por lo que toda estipulación contraria será nula. Debe destacarse además, que dentro del derecho al trabajo la Carta Magna (2008) en el artículo 331 deja plasmada la obligación jurídica del Estado ecuatoriano de asegurar a las mujeres bajo condiciones de igualdad el acceso al empleo, al desarrollo profesional y a la remuneración y se obliga a crear los mecanismos necesarios para erradicar la discriminación y la desigualdad sobre ellas, así como cualquier actos de violencia que las afecte en su actividad laboral, al igual que en el artículo 332 reconoce además del derecho al trabajo los derechos de tipo reproductivo por lo que debe garantizar

su salud, estabilidad y riesgos laborales entre otros aspectos, el derecho a la maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Deja preceptuado la prohibición del despido de la mujer trabajadora en virtud de su estado de gestación y maternidad.

Como se ha analizado, proteger a los ciudadanos ecuatorianos constituye la mayor intención de la norma constitucional vigente con el fin de que este cuente con un trabajo digno que permita desarrollarse y sustentarse personalmente y a su familia, dicha pretensión está presente en toda la normativa jurídica que regula temas referidos al derecho al trabajo.

En consonancia con la analizada Constitución ecuatoriana, existen normas dentro del ordenamiento jurídico que regulan todo lo referente al derecho al trabajo, entre ellas el Código de Trabajo (2016) el que establece en sus disposiciones fundamentales que regula las relaciones laborales que se establecen entre el trabajador y el empleador y que resultarán aplicables a dicha relación, los preceptos establecidos tanto en la normativa nacional como internacional sobre el tema. Este Código reconoce como sujetos de la relación laboral a los trabajadores de forma individual o colectiva y al empleador.

En el Código del Trabajo se reconoce la obligatoriedad del trabajo como derecho y deber de tipo social, la libertad del trabajador a elegir su trabajo y la contratación bajo el reconocimiento de que el trabajo debe ser remunerado, el carácter irrenunciable del derecho al trabajo. Por otra parte, establece el principio de aplicación de las normas de manera favorable al trabajador, la protección de carácter judicial y administrativa a que deben sujetarse los trabajadores.

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) es una de las disposiciones legales vigentes que conforman el abanico de normas que regulan el derecho al trabajo. Esta reciente disposición tiene como objetivo beneficiar al trabajador en lo referente a la estabilidad laboral y dentro de ella se regulan los diferentes tipos de contratos de trabajo, pensiones entre otros aspectos que pueden aplicarse en el país y aparece de forma novedosa la figura del despido intempestivo ineficaz que comprende la anulación del acto de despido a mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, materializando la protección constitucional con que cuenta la mujer cuando está bajo la condición del embarazo, además, en el caso de los dirigentes sindicales le concede el debido amparo teniendo en cuenta las funciones que estos realizan durante su mandato,

dichos cambios significan un paso de avance en materia de protección a los derechos de los trabajadores ecuatorianos.

En relación con lo antes analizado queda regulado en el Código Orgánico General de Procesos COGEP (2015) el procedimiento aplicable a los procesos legales de las diferentes materias en el país y dentro de ellos, se dispone que se resolverán mediante procedimiento sumario aquellas diferencias que se produzcan por despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y además con los dirigentes sindicales.

1.2. Despido Intempestivo

Para hablar de la figura legal del despido intempestivo se debe comenzar analizando que su definición está relacionada al momento en que el empleador da por terminada una relación laboral con el trabajador sin que medie casusa justa y ocurre de manera anticipada, lo que conlleva a que los derechos del trabajador se vean vulnerados, al realizarse el despido bruscamente y no existe fundamento legal alguno que haya dado lugar a él, se manifiesta un irrespeto a sus derechos, además este acto genera afectaciones económicas y sociales a nivel personal del trabajador y para la familia que depende de este, en consecuencia afecta sus derechos humanos, quedando desprotegido ante el desempleo.

La palabra "despido" se traduce a la ruptura contractual o de la relación de trabajo, la cual está motivada por un acto unilateral del empleador. Para García (1975, pág. 21) el despido es la acción unilateral del empleador mediante la cual termina la relación laboral con sus empleados; sin existir un fundamento o causa que lo justifique.

En estudios realizados por Chong (2015, pág. 18) se considera que el despido intempestivo tiene sus bases en el despido injustificado, el cual se reconoce en el Ecuador al suscribir y ser parte del Protocolo de San Salvador (1988). El mencionado instrumento internacional en el artículo 7 reconoce el derecho al trabajo y la necesidad de que esté debidamente refrendado en las legislaciones de los países partes, específicamente en el inciso d) que hace alusión al despido injustificado en el que preceptúa:

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional." (Comisiòn Interamericana de derechos Humanos, 1988, pág. 3). Se debe señalar que el Código de

Trabajo ecuatoriano no hace alusión al despido intempestivo solo prevé la tasación de las cuantías que deben hacérseles efectivas al trabajador por concepto de indemnización, sin embargo la recién vigente Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) va más allá de la simple indemnización previendo la readmisión, que consiste en el derecho que posee el trabajador a ser reintegrado en las mismas condiciones laborales que poseía antes del despido, ello constituyó un cambio importante en materia de derechos laborales, puesto que protege a los trabajadores del despido intempestivo declarando ineficaz el mismo.

Dicha norma en su artículo 35 reformatorio del artículo 195.1 del Código de Trabajo, establece la prohibición de despido y declaración de ineficaz al despido intempestivo que se le realiza a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de gestación o asociado a su condición de gestación o maternidad, en virtud de la inamovilidad que les ampara, al igual que a los dirigentes sindicales que estén en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido legalmente. Sobre el despido ineficaz se profundizará en el siguiente Capítulo de esta investigación.

CAPITULO II

EL DESPIDO INEFICAZ

2.1. Generalidades

Para analizar la figura jurídica del despido ineficaz debe tenerse en cuenta que el derecho al trabajo según Almanza (1998, pág. 5) tiene como características la autonomía, dinamismo, imperatividad, es concreto, actual y estable, no obstante a esta última característica, toda relación laboral la que Buenaño (2016, pág. 12) considera un vínculo jurídico-obligacional entre la persona que necesita del trabajo que es el empleador y el trabajador, el cual puede culminarse por determinados motivos siempre que estos estén establecidos legalmente, una de estas causas, es la decisión unilateral del empleador de que el trabajador no continúe laborando, la cual puede ser por un motivo justificado o no, ante este último supuesto, el empleador debe asumir las consecuencias que legalmente le corresponde por su actuar; indemnizar al trabajador o readmitirlo a su puesto de trabajo.

Es bueno para analizar el tema de estudio, detenerse en el término ineficaz partiendo de que jurídicamente se vincula con el acto jurídico, el que se realiza para que surta determinados efectos, como por ejemplo, el despido es un acto que trae consigo el rompimiento del vínculo laboral existente entre trabajador y empleador. Un acto jurídico según Taboada (2002, pág. 17) es ineficaz, cuando este no produce efectos jurídicos por haber nacido muertos o porque los efectos jurídicos que estaba produciendo desaparecen por un evento posterior a la celebración del acto, o por resultar contrarios a las normas imperativas, el orden público y las buenas costumbres y un ejemplo de ello es cuando se despide a la mujer embarazada, resulta ineficaz puesto que existe una disposición legal que lo prohíbe, por tanto no surte los efectos jurídicos esperados.

Para analizar otras generalidades de la figura jurídica del despido ineficaz se puede afirmar en base a los estudios realizados por De la Cueva (1970, pág. 8), que los elementos del despido son: materiales y personales. Los elementos personales son el trabajador que es despedido y es objeto de las consecuencias de ello, y el empleador, quien constituye la parte más fuerte en la relación laboral y es quien despide al trabajador, sin cumplir con procedimiento o formalidad alguna. Como elementos materiales se considera por el

mencionado autor, la indemnización que recibe el trabajador y en el caso ecuatoriano se le suma a ello, la readmisión.

Los elementos materiales consisten según Lafont (1996, pág. 17) en: la indemnización económica que es el pago que se le realiza al trabajador de una determinada suma de dinero en compensación al daño causado, en cuanto al tema laboral y la readmisión que es el derecho que posee todo trabajador a reintegrarse a su puesto de trabajo en iguales condiciones en las que se encontraba anteriormente. Este autor considera que el despido ineficaz posee además un elemento formal, la ruptura de la relación laboral sin causa alguna.

Al perfeccionarse un despido ineficaz se atenta contra los principios del derecho al trabajo, Almanza (1998, pág. 24) considera el despido una anomalía jurídica contraria específicamente al principio de estabilidad. Como se analizó en el capítulo anterior la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) en el artículo 195.1 regula la ineficacia del despido intempestivo que se le realiza a la mujer trabajadora que esté en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación o maternidad, motivado por el principio de inamovilidad que les ampara y a los dirigentes sindicales que se encuentren cumpliendo sus funciones en virtud del plazo regulado en el artículo 187 de la norma mencionada. La declaratoria de ineficacia del despido intempestivo regulado en la normativa ecuatoriana tiene tres objetivos fundamentales: la protección contra el despido intempestivo, garantías de readmisión en el puesto de trabajo en igual de condiciones o de indemnización, en caso de despido intempestivo o sin causa aparente y asegurar la estabilidad laboral

La inclusión y reconocimiento de la figura del despido ineficaz en la legislación ecuatoriana es de gran valor para los trabajadores que ampara, puesto que constituye una protección y le permitirá por las vías legales establecidas recibir la indemnización o recuperar su empleo. A continuación, se analizará en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el ámbito de aplicación de la figura del despido ineficaz.

2.2. Ámbito de aplicación

Como se ha estado analizando en la investigación la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) deja regulado el despido ineficaz cuyo

ámbito de aplicación está dirigido a: mujeres embarazadas, en estado asociado a su condición de gestación o maternidad y dirigentes sindicales.

Las personas a las cuales les resulta aplicable el despido ineficaz son vulnerables por la condición en que se encuentran, en el caso de las embarazadas ese periodo representa para la mujer cambios en diferentes aspectos, motivos por los cuales debe ser objeto de una mayor protección en materia laboral con el objetivo de garantizarle su empleo y asegurar no exista ninguna forma de manifestación de discriminación hacia ella por su condición. Todo ello queda reconocido en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en la que queda prohibido el despido para ellas. Igualmente, las mujeres en estado asociado a su condición de gestación o maternidad están protegidas por la ley, esto representa un gran apoyo social que se materializa durante y posterior al nacimiento de sus hijos, permitiéndole mantener su puesto de trabajo y ganar una estabilidad laboral.

Dentro del despido ineficaz también se incluye a los dirigentes sindicales, por lo que se debe establecer que por las labores que desempeñan en virtud de ser miembro de una directiva sindical que está respaldada por el derecho constitucional de asociarse, les resultan aplicables las condiciones del despido ineficaz por lo que no pueden ser despedidos ni afectados en su status laboral sin causa justificada. Toledo (2013) considera este tratamiento a los dirigentes sindicales como especial puesto que protegen al trabajador que ostenta esta condición y no al resto de los trabajadores.

2.2.1. Principio de estabilidad e inamovilidad

El principio de estabilidad constituye uno de los principios elementales del derecho al trabajo y el mismo está plasmado en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar como una forma de protección a los trabajadores. La estabilidad laboral es un derecho que posee todo trabajador a conservar su empleo. Para Deveali (1983, pág. 14) la estabilidad laboral garantiza al trabajador no ser declarado cesante, excepto que exista un motivo establecido legalmente.

El principio de estabilidad se adquiere al comenzar a laborar en determinada entidad, reconociéndose a partir de ello la relación laboral correspondiente bajo condiciones lícitas, lo que le garantiza al trabajador una seguridad en diferentes aspectos como: familiares, laborales y económicos que aseguran su subsistencia y la de sus familiares. Este principio

se garantiza legalmente en Ecuador, en virtud de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) que establece el reconocimiento del despido ineficaz aplicable a: mujeres embarazadas, en estado asociado a su condición de gestación o maternidad y dirigentes sindicales.

Según tratadistas como Trujillo (2008, pág. 32) el principio de estabilidad se manifiesta de dos formas: absoluta y relativa. Absoluta cuando el empleador termina la relación laboral fuera de los supuestos establecidos legalmente y, por tanto, el trabajador puede ejercer su derecho mediante la interposición de una demanda, cuya pretensión será la readmisión o la indemnización a consecuencia del despido que se le ha realizado sin causa justa. Por otra parte, considera que la estabilidad relativa se pone de manifiesto de manera sencilla, cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador y en compensación paga una indemnización, resultando esta una arbitrariedad, puesto que actúa contrario a lo establecido, sencillamente toma la decisión y resuelve el acto arbitrario mediante el pago de la indemnización correspondiente.

La legislación ecuatoriana como se ha analizado mediante el despido ineficaz asegura la estabilidad laboral de un determinado estrato, el que por sus condiciones de vulnerabilidad cuenta con un respaldo jurídico, tanto en lo personal como en lo familiar.

Otro de los principios esenciales es el principio de inamovilidad el que está íntimamente relacionado con el principio de estabilidad analizado anteriormente, como su nombre lo indica es algo estático que no resulta movible. Legalmente constituye el hecho de contar con una garantía y una continuidad en el puesto de trabajo garantiza la inamovilidad que asegura que los trabajadores no sean afectados en su estatus laboral en cuanto a condiciones de trabajo, movimientos, despidos, etcétera.

Este principio es aplicable en virtud de lo establecido en la norma laboral vigente, lo que no significa que el hecho de contar con el principio permita infringir la normativa de esta materia cometiendo hechos contrarios a la ley por parte del trabajador, puesto que de incurrir en ellos el empleador contará con una causa justa para tomar las medidas pertinentes, en virtud de lo antes expuesto De la Cueva (1978, pág. 42) plantea que la inamovilidad laboral se perfecciona cuando se prohíbe al empleador de forma absoluta y total culminar de forma unilateral la relación laboral, la que solo es procedente de manera justificada. El principio de la inmovilidad laboral está debidamente consagrado en el país en el citado artículo 195.1 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del

Trabajo en el Hogar, el cual hace alusión ante el despido del principio de inamovilidad especialmente para las mujeres embarazadas, en estado asociado a su condición de gestación o maternidad y dirigentes sindicales, constituyendo un medio de amparo que posee el Estado ante el despido de estos trabajadores sin justificación.

2.2.2. El despido ineficaz a mujeres embarazadas

El embarazo es un proceso en el que la mujer sufre de muchas transformaciones tanto desde el punto de vista físico como psicológico, esta es una etapa de alta vulnerabilidad, motivos que sirven de fundamento para tomar las medidas legales pertinentes con el objeto de proteger a la mujer que goce de esa condición, hasta que llegue el momento del nacimiento de su hijo y por un término de 12 semanas posteriores al parto.

La mujer trabajadora que se encuentra embarazada debe ser objeto de protección en el ámbito laboral, puesto que ello conllevará a que no se manifieste ningún tipo de discriminación hacia ella, garantizando además su bienestar y tranquilidad al sentirse protegida legalmente y evitar que el empleador por su condición decida despedirla.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano brinda protección a la mujer embarazada, la Constitución de la Republica (2008) en el artículo 43 preceptúa que el Estado asegurará que las mujeres embarazadas no sean objeto de discriminación en los órdenes educativo, social y laboral, en consonancia con ello la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en su artículo 195.1 establece la prohibición del despido y dispone que de ocurrir este se procederá a la declaración de ineficaz con el objetivo de dar protección a las mujeres durante esta importante etapa de su vida, evitando con ello la desigualdad y problemas de índole social y económico para la mujer.

En virtud del mencionado artículo 43 se protege el derecho de las mujeres embarazadas en general, tanto para las que poseen un empleo como para las que son amas de casa y en el ámbito laboral, esa protección se extiende más allá del acto de dar a luz, tienen en cuenta la etapa posterior al parto, considerando dentro de este su recuperación y la lactancia materna.

Esta condición natural pero muy especial en que se encuentran las mujeres durante un periodo de su vida, se protege además en instrumentos internacionales pretendiendo todo el sistema legal garantizar la igualdad de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social y en especial en lo laboral.

La mujer es su estado asociado a su condición de gestación y maternidad está protegida en cuanto a su empleo en virtud de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, prohibiendo a los empleadores realizar cualquier acción que implique el despido para las mujeres por su condición, lo que dejará abierta una brecha jurídica para que estas puedan solicitar la declaración de ese acto ineficaz y brindar la debida protección a la mujer desde su embarazo y posterior al parto.

Se debe entender que la protección no solo está sujeta al tema de vulnerabilidad del estado de la mujer, sino al interés superior del niño y la familia. Por lo que el surgimiento de la figura de protección que se encuentra en la Constitución y ahora lo tenemos en el Despido Ineficaz es el complemento ideal para la protección de sus derechos.

CAPITULO III

EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACION COMPARADA

3.1. El despido ineficaz en la legislación colombiana

Para ilustrar la regulación jurídica que se realiza sobre la figura del despido ineficaz en algunos países de América Latina se ha tomado como punto de análisis la legislación colombiana en materia de derecho laboral. Para ello debe comenzarse por el análisis del Código Sustantivo de Trabajo (1950) el cual en el artículo 1 define como objetivo la justicia en las relaciones laborales que se establecen entre empleadores y trabajadores, sujeto a la coordinación económica y equilibrio social que debe existir entre ellos.

Los artículos 236 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo (1950) referentes al tratamiento a la mujer embarazada, fueron modificados por el artículo 1 de la Ley 1822 (2017) estableciendo en ella, todo lo concerniente al descanso remunerado en la época del parto y específicamente modifica el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo (1950) en cuanto a la prohibición de despido preceptuando que:

"1 Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia.

En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término."

Como se puede apreciar el artículo protege a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, sin embargo, a diferencia de la legislación ecuatoriana, existe ante el despido solamente la indemnización, no contemplándose la figura de la readmisión. Sobre este aspecto Rodríguez (2000, pág. 13) considera que el empleador en cualquiera de las

modalidades de contrato que utilice, puede despedir de forma arbitraria al trabajador, basta que cumpla con el requisito de pagarle una determinada suma de dinero.

La legislación colombiana está sujeta al tema económico, sobre ello Catharino (1998, pág. 240) expresa que la eficacia de todas las medidas que se tomen en el orden laboral dependerán de la onerosidad, puesto que si las indemnizaciones son mínimas, habrá más despidos; tema que debe ser tomado en cuanta en razón de que la estabilidad en el trabajo es lo que se procura defender. El autor citado considera que sobre el despido "actúan frenos de carácter económicos y no jurídicos".

El Código Sustantivo de Trabajo (1950) en el artículo 64 prevé la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa el que fue modificado por el art. 28, Ley 789 de 2002 y en él se regula que en todos los tipos de contrato de trabajo se tendrá en cuenta la condición resolutoria por incumplimiento de lo acordado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. La indemnización comprende tanto el lucro cesante y el daño emergente. Por lo que, se puede resumir que en el caso colombiano a pesar de estar prohibido el despido de aquellas mujeres trabajadoras que están en estado de embarazo o lactancia, las mismas de ser despedidas sin justa causa se indemnizarán en compensación a la afectación laboral causada, motivos por los cuales a diferencia de Ecuador no cuentan con la protección integral que prevé el despido ineficaz en cuanto a indemnizar o readmitir a la mujer a su puesto de trabajo.

Sobre la indemnización antes analizada, la Corte Constitucional de Colombia, en sentencia C-1341 (2000, pág. 13) se pronunció reconociendo que: "La indemnización dada al empleado que ha sido desvinculado de su puesto de trabajo constituye el reconocimiento del derecho que tiene a la estabilidad laboral." La afirmación de la sentencia mencionada deja claro que la legislación colombiana ante la ecuatoriana, está muy lejos de proteger el principio de estabilidad, puesto que con el mero hecho de pagar, a su consideración resulta suficiente para proteger al trabajador, sin embargo en Ecuador existe una figura que realmente puede garantizar la estabilidad y es el despido ineficaz destacándose la posibilidad ante él, no solo de recibir la indemnización, sino de la readmisión que permite al trabajador recuperar su puesto de trabajo en iguales condiciones a las que se encontraba anteriormente, esto demuestra el valor positivo que posee la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en materia de derechos laborales .

En cuanto a los dirigentes sindicales el artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo (1950) reconoce el fuero sindical como una garantía que tienen algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin que medie causa justa, la que debe ser debidamente calificada por el juez del trabajo.

El Artículo 406 de la mencionada norma prevé los trabajadores que están amparados por el fuero sindical encontrándose dentro de ellos los fundadores de un sindicato, a partir del día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro correspondiente sin exceder de seis (6) meses; los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, se integren al sindicato, para quienes dicho amparo posee igual valor para los fundadores y los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, los que no deben pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, así como los que sean miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. El amparo previsto se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; entre otros.

Como se puede apreciar en los artículos antes mencionados en el caso de los dirigentes sindicales cuentan con el respaldo legal correspondiente por las funciones que realizan en ocasión de su responsabilidad.

3.2. El despido ineficaz en la legislación Argentina

En Argentina la Ley de Empleo (1991) en su artículo 1 plantea que con ella el Poder Ejecutivo pretende mejorar la situación social y económica de la población mediante la política de empleo. Dicha norma prevé la figura del despido sin justa causa vinculado a la indemnización por la afectación que el empleador causa al trabajador. Sobre el despido sin justa causa, Medina (2012, pág. 353) considera que el daño que trae consigo este es muy grande, puesto que afecta directamente, la dignidad del trabajador, su fuerza creadora y de manera indirecta lesiona algunos de sus derechos humanos fundamentales como la igualdad y la no discriminación.

La Ley de Contrato de trabajo (1976) en el artículo 178 establece el despido por causa del embarazo. Presunción, en él se establece que resulta presumible, excepto haya prueba en contrario que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses

anteriores o posteriores a la fecha del parto, para ello la mujer debe notificar y acreditar el embarazo así, en su caso, el del nacimiento. Ambos casos darán derecho al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 equivalente a un año de remuneraciones. Sobre la presunción del embarazo Ferreriros (2000, pág. 12) considera que "la felicitación del empleador por dicho estado efectuada públicamente, los comentarios generales en presencia del empresario, etc., resultan circunstancias que cumplen con la finalidad de la ley, que es el conocimiento del hecho por parte de quien decide el despido" y ante este supuesto queda fehacientemente demostrado la existencia del embarazo.

En Argentina, el despido ineficaz se reconoce como despido nulo o declaratorio de la nulidad del despido, ante el cual procede su aplicación en los siguientes supuestos: ante un fraude discriminatorio y sin causa, lo que es considerado un acto ilícito motivos por el cual procede la reparación de los perjuicios ocasionados mediante la reposición de los actos al estado en que se encontraba justo antes del acto lesivo.

Es importante destacar que la Ley 23592: Actos Discriminatorios (1988), dispuso la nulidad de los actos jurídicos que fueran susceptibles de ser tomados como actos discriminatorios y en ella quedan establecidos las sanciones correspondientes ante el hecho del despido para la persona responsable de este, en virtud de sus facultades y su obligación de hacer la reparación de los daños y perjuicios ocasionados con su actuar.

Como se puede apreciar en Argentina ante el despido sin justa causa lo que procede es una indemnización como consecuencia del principio de estabilidad, sin existir otro tipo de garantías legales al respecto, constituyendo esta una diferencia con lo establecido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano con respecto al despido ineficaz, cuyas características y regulación legal han sido analizadas a lo largo de la investigación y demuestran el valor legal y la preponderancia de la normativa ecuatoriana con respecto a la Argentina en materia de derechos de protección a los trabajadores.

CAPITULO IV

TRÁMITE

4.1. Trámite del proceso

Para comenzar el análisis del trámite del proceso del despido ineficaz debe tenerse en cuenta la etimología de este término el que según Cabanellas (2005, pág. 417) proviene del latín *trames, tramitis*, que significa camino, o sea algo que debe recorrerse paso a paso, paso de una a otra parte; cambio de una cosa a otra. Este autor define que en el ámbito judicial el trámite se manifiesta mediante las diligencias, y todos los requisitos formales del procedimiento, que la ley establece para resolver una causa ya sea civil, penal o de otra jurisdicción.

Igualmente Cabanellas (2005, pág. 346) define el proceso como el avance que ocurre en el transcurso del tiempo, las etapas por las que pasa un acontecimiento y en el ámbito legal lo relaciona con un grupo de autos y actuaciones, lo considera una| litis sometida al conocimiento y resolución del tribunal competente. Luego de definido ambos términos se analizará el trámite del proceso de despido intempestivo, el que se presenta ante un Juez del trabajo. Todo trabajador ante cualquier acto que realice el empleador y mediante el cual se sienta afectado, en virtud de la legislación laboral correspondiente podrá recurrir ante la autoridad competente para reclamar sus derechos.

Se debe señalar que en el Ecuador, antes de las modificaciones realizadas por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar en el año 2015 al Código de Trabajo y a la Ley de Seguridad Social, solo se protegía del despido pero de forma muy limitada a la mujer embarazada, durante ese periodo de 9 meses, luego los empleadores esperaban a que ocurriera el parto para despedir a la mujer e indemnizarle, sin que existiera otro tipo de protección a diferencia de la nueva norma que protege a la mujer después del parto.

En la anterior disposición legal, solo existía en caso de despido intempestivo la figura de la indemnización, la cual resultaba aplicable de forma diferente según el tipo de contrato que tuviera suscrito el trabajador, por ejemplo en el caso de los contratos a plazo fijo, ante el despido el trabajador podía escoger entre los diferentes tipos de indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo y la figura de la readmisión no estaba prevista y por tanto no

constituía una obligación para el empleador. La nueva ley reconoció la figura del despido ineficaz que resulta aplicable en los casos estudiados a lo largo del ensayo, ampliando el abanico en temas de protección laboral e incorporando la readmisión y un tratamiento legal más justo a los trabajadores, constituyendo un paso de avance en el orden legal.

En el tema que nos ocupa el trabajador que sea objeto de despido ineficaz, específicamente la trabajadora embarazada, la persona en un estado asociado a su condición de gestación o maternidad y al dirigente sindical, en virtud del mencionado artículo 195.1 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar podrán realizar los siguientes trámites legales ante el Juez del Trabajo competente en razón del lugar donde este se produjo el despido

Según lo regulado en el artículo 195.2 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) se deberá presentar la demanda correspondiente ante el Juez del Trabajo del cantón donde se produjo el hecho, para ello se cuenta con un término de máximo de treinta días, pasado el término legal establecido, automáticamente prescribe la acción.

Luego de presentada la demanda, está se admite a trámite, procediendo a citarse al empleador en un plazo máximo de veinticuatro horas, y en la providencia se realizarán los pronunciamientos correspondientes en cuanto a la medida cautelar de restituir de manera provisional al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo hasta tanto dure el proceso correspondiente.

La demanda y la contestación que realice el empleador debe ir acompañada de las pruebas pertinentes con el objeto de acreditar mediante ella las alegaciones que se realicen en ambos escritos y en esto se solicitará la correspondiente práctica de pruebas. Mediante providencia se convocará a la audiencia la cual debe llevarse a cabo en virtud de la ley en un plazo de cuarenta y ocho horas, el cual se cuenta a partir de la citación

Se debe iniciar por la conciliación y, de existir acuerdo entre las partes, este quedará consignado y se autorizará a través de la sentencia. De no arribarse a acuerdos, se procederá con la práctica de las pruebas solicitadas.

Los jueces del trabajo, dictarán la sentencia en el acto de la audiencia. Contra la sentencia que reconozca la ineficacia cabe el recurso de apelación correspondiente el cual tienen un efecto devolutivo.

El artículo 195.3 de la analizada Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) deja claramente preceptuados los efectos de la declaración de ineficacia, a partir de la cual se considera que el vínculo laboral establecido entre las partes no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y en consecuencia se dispone proceder por el empleador al pago correspondiente de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

En caso de que el trabajador despedido decida, a pesar de que se haya reconocido la ineficacia del despido, del trabajador no continuar la relación de trabajo, debe ser indemnizado por el empleador, por la suma equivalente a un año de la remuneración que percibía, además le corresponde la indemnización general por concepto de despido intempestivo.

En el supuesto de que el empleador se niegue a mantener en sus funciones al trabajador aun cuando se haya dispuesto el reintegro de este a su puesto laboral o de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, la persona del empleador podrá ser sancionado en virtud del artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal (2014) por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente cuya sanción prevista, es pena privativa de libertad de uno a tres años.

Se debe destacar que como parte del trámite está regulado en el artículo 195.3 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) que ante cualquier caso de despido en el que se manifieste algún tipo de manifestación de discriminación, específicamente en el caso de los adultos mayores o por orientación sexual, entre otros casos, que estén fuera de los casos previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tiene derecho a una indemnización adicional, sin que resulte aplicable a estos casos, el derecho al reintegro**.**

4.1.1. Generalidades

Sobre el trámite del proceso de despido ineficaz se debe señalar que este se realiza en procedimiento sumario según lo establecido en el artículo 332 numeral 8 del Código Orgánico General de Procesos. COGEP (Congreso Nacional , 2015) que preceptúa que “se resolverán las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz” (pág. 63).

El artículo 333 de la mencionada norma fija las reglas bajo las que se rige este tipo de procedimiento basadas en: resulta improcedente la reforma de la demanda, solo será admisible una reconvención conexa, que el término de contestación y reconvención será de 15 días, se desarrolla en una sola audiencia formada por dos etapas: Una de conciliación y otra de prueba y alegatos, además esta audiencia se desarrollará término máximo de treinta días a partir de contestada la demanda. El mencionado artículo deja claramente regulado que todos los conflictos relacionados con el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única debe desarrollarse en el término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación.

Los procesos sumarios según Ortells (2003, pág. 52) son utilizados en asuntos que por el interés y las afectaciones que causa deben realizarse en términos abreviados para mitigar sus daños y reestablecer cuanto antes los derechos afectados, tal es el caso del despido ineficaz, máxime cuando se protege a personas vulnerables como mujeres embarazadas o en período de lactancia y dirigentes sindicales.

4.2. Modelo de demanda despido ineficaz

Para hablar de la demanda se debe comenzar por su significado, según Echandía (2009, pág. 35) la demanda es el documento que da origen al proceso legal la cual en sus partes incluye la acción y la pretensión que se espera como resultado del proceso que se interpone, debe cumplir con los presupuestos procesales establecidos y deben quedar claramente expuesta en ella lo que se demanda, con sus fundamentos de hecho y de derecho; o sea la pretensión y su razón.

La demanda es el documento que plasma la pretensión que se quiere alcanzar mediante la acción judicial, para lo cual deben reunir los requisitos correspondientes a lo señalado en la ley, necesarios para ser aceptados por el juez. García (1992), analiza la demanda como el acto básico del proceso realizado por las partes para promover el asunto en litis y considera que existe una estrecha relación entre la estructura de la demanda y la sentencia, pues este escrito promocional es justamente una petición de sentencia, ya que a través de ella se resuelve la demanda y se pone fin al asunto en cuestión.

4.2.1. Análisis de la demanda de despido ineficaz

El Libro III del COGEP (2015) denominado Disposiciones Comunes a todos los Procesos, por lo que el procedimiento sumario correspondiente a la materia de estudio debe cumplir lo establecido legalmente. El artículo 141 del Código define y reconoce claramente el inicio del proceso con la presentación de la demanda y el artículo 142 preceptúa los requisitos de esta.

Los requisitos básicos que deben cumplirse en un escrito de demanda son los siguientes:

1. Designación del juez competente para conocer el asunto;
2. La información general del actor y del demandado, nombres completos, estado civil, la dirección domiciliaria del actor, en fin, todos los datos personales;
3. Narración suscinta de los hechos en la que de manera clara y precisa se expliquen los antecedentes y los hechos que dieron origen al asunto;
4. Fundamentos de derecho, deben quedar claramente citadas las normas jurídicas en virtud de las cuales se hacen valer los derechos y la pretensión correspondiente;
5. Las pruebas que acrediten las alegaciones realizadas;
6. Las pretensiones del actor, o sea definir claramente lo que se pretende se declare mediante la sentencia, ya sea en los casos de despido ineficaz, la readmisión, indemnización, etcétera;
7. La cuantía;
8. El procedimiento bajo los que debe seguirse el proceso;
9. Las firmas de las personas que comparecen.

Es vital cumplir con los requisitos de la demanda, puesto que esta es calificada y surtirá efectos durante todo el proceso legal. Por lo antes analizado se debe considerar que el modelo de demanda propuesto cumple con los parámetros antes analizados.

CAPITULO V

ANALISIS DE LA SENTENCIA DICTADA POR LA UNIDAD JUDICIAL PRIMERA ESPECIALIZADA DEL TRABAJO DE PICHINCHA EN QUITO SOBRE DESPIDO INEFICAZ, PROMULGANDO LA ESTABILIDAD LABORAL.

5. Antecedentes

En el mencionado proceso concurre la parte actora que alega que mediante un contrato verbal de fecha 16 de Octubre del 2014, comenzó a prestar sus servicios bajo relación de dependencia como ayudante de cocina en el Bar del Colegio LeMORE,, propiedad de la demandada, laboraba de lunes a viernes en los horarios de 7h30 a 13h30, atendiendo a los clientes y ayudando en la elaboración y preparación de los alimentos, por un sueldo mensual ascendente a QUINIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (USD $500,00),el contrato fue suscrito 5 meses después de la fecha de inicio de las actividades pues con fecha anterior a esta, no se le afilió al IESS por su empleadora, durante ese tiempo las funciones fueron desempeñadas a cabalidad.

En fecha 05 de mayo del 2015 la demandada comunicó a la empleadora, que estaba embarazada, tenía 5 semanas y 6 días de gestación, acreditándolo mediante certificado médico. En el mes de Septiembre del 2015 presentó una infección de las vías urinarias, por lo que debía reposar 3 días, comunicándolo a la empleadora, posterior a ello fue diagnosticada con un embarazo riesgoso, por hipertensión, y le indicaron nuevamente reposo de 8 días, luego de visitado el doctor se confirma que el embarazo continuaba en riesgo, por lo que este le concedió 15 días de reposo médico adicionales, esto es hasta el 17 de Octubre del 2015, sobre todos los términos de reposo antes expuesto la demandada tenia pleno conocimiento.

El día 22 de octubre del 2015, aproximadamente la demandante acude a las instalaciones del Bar el Colegio LeMORE, con el fin de comunicarle a la demandada, que su embarazo continuaba presentando dificultades y que se encontraba en riesgo no solo su salud personal, sino la su hija que estaba por nacer y los guardias de seguridad del Colegio, informaron que por disposición de la demandada, tenía impedida la entrada al bar del colegio y que se le prohíba la entrada al lugar de trabajo, por lo que la actora, se trató de comunicar vía telefónica con la empleadora, resultándole imposible.

Por estos motivos la demandante solicita: “Es por esto que solicito que se declare como INEFICAZ el despido, ya que la relación laboral no se interrumpe por cuanto me encuentro actualmente en estado de embarazo, y por esta razón mi ex empleadora no podía despedirme de mi trabajo”, se considera que se constituye la figura de DESPIDO INEFICAZ, por encontrarse en estado de embarazo, lo cual es de conocimiento pleno de la empleadora.

La parte actora plantea que la demandada no le ha cancelado las remuneraciones de los meses de julio, agosto y octubre del 2015, no queriéndome reconocer las mismas, debiendo aplicarse el triple de recargo de dichos pagos y a su vez no se le ha cancelado los beneficios de ley como son los pagos del décimo tercer sueldo, décimo cuarto, vacaciones, así como los demás rubros que me corresponden por Ley.

Considera que conforme lo estipula al Art. 195.1 del Código del Trabajo, existe una prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociadas a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad. Solicitando en el proceso la declaración del despido ineficaz, ya que la relación laboral no se interrumpe por encontrarse en estado de embarazo, motivos por los cuales la demandada no podía despedirla, solicita que a la demandada mediante sentencia se le condene a los rubros que reclama. Señala como cuantía el valor de $10.000,00; diez mil dólares americanos. Se admite la contestación y se convocó a la audiencia única a la que acudieron las partes acompañadas por sus abogados, no existió conciliación.

Se procedió por la autoridad judicial a la práctica de pruebas consistente en: declaración de testigos de la parte demandada, confesión judicial de la parte actora y demandada, así como el juramento deferido, y las partes procesales hicieron los correspondientes alegatos. El juez en la misma audiencia decidió rechazar la demanda por despido ineficaz, y en virtud de ello dictó la respectiva sentencia bajo los siguientes términos: que existió falta de motivación pues no consta en el proceso los principios y normas sobre los que se basa la pretensión, consideró que en todo momento la relación laboral ha sido aceptada por la parte demandada al contestar la demanda.

El juez consideró que la demandante ha expresado en el libelo de la demanda, que la relación laboral terminó por despido ineficaz, lo que debía demostrar, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 113 del Código Procesal Civil, debía probar su afirmación, en dicha

sentencia el juez cita acertadamente al tratadista mexicano Miguel Bermúdez Cisneros quien alega que : “Los medios de prueba son parte fundamental en todo juicio que se lleve ante los tribunales, pues no bastan las simples afirmaciones de las partes respecto de sus posiciones en la controversia, sin que se requiere que las prueben, que confirmen que la razón les asiste en sus planteamientos de demanda o contestación” .Estos medios de prueba no fueron agotados en el caso de estudio, por lo que resultó imposible para la parte demandante demostrar la presencia del despido ineficaz.

El juez luego de practicadas y razonadas las pruebas concluyó que no se justificó el despido ineficaz, ya que la demandada en la fecha que dice fue despedida, estaba bajo permiso médico, y la parte demandada dentro de su confesión dejó claramente expuesto que jamás ha aceptado que haya despedido a la actora por causa de su embarazo, rechazando la demanda por despido ineficaz.

Como se puede apreciar en el presente caso, el espíritu de Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) es proteger la estabilidad del trabajador y de la mujer embarazada, sin embargo no basta para declarar ineficaz el despido el requisito y mero hecho de que una mujer esté en estado de gestación. En virtud del caso, la parte actora no contó con elemento probatorio alguno que permitiera evidenciar ante la autoridad judicial la existencia del despido y la demandada demostró en el proceso que cumplió con lo establecido en la normativa en materia de protección de la mujer embarazada, pues admitió sin dificultad los certificados médicos que fueron presentados por su empleada en estado de gestación, además que nunca procedió al despido de la parte actora.

Estos elementos técnico legales definen el proceso, aun cuando en el fondo si haya existido la voluntad de despedir a la mujer embarazada, sin embargo, los elementos probatorios no dieron cabida a demostrar otra cosa que no fuera el cumplimiento de la ley por parte de la demandada y la inexistencia del despido hacia su empleada.

Buenaño (2016) se refirió en este caso a que la acción por Despido Ineficaz es una figura novedosa en la legislación ecuatoriana, por lo que debe modificarse y enriquecerse para evitar vacíos legales que conlleven a la improcedencia de muchos de los casos y deben tomarse como base las sentencias dictadas, la jurisprudencia y definirse el camino a seguir, puesto que la naturaleza de la acción, puede presentar cambios y particularidades

que puedan resultar complejos para los jueces según el caso que se ponga a su conocimiento y resolución.

A pesar de que en este caso no se pudo probar el despido ineficaz por motivos técnicos, dados fundamentalmente por la inexistencia de elementos probatorios contundentes sobre el asunto, tal y como se ha demostrado a lo largo del ensayo la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en lo referente al despido ineficaz, brinda a la trabajadora embarazada la protección necesaria durante esta etapa y posterior a ella, materializándose de esta manera la protección hacia el derecho al trabajo, los derechos de la mujer, su condición de igualdad ante la sociedad y la obligatoriedad de ser respetada por parte de los empleadores, constituyendo un avance positivo en materia de derechos humanos y derechos laborales.

El aporte que busca realizar a la legislación la figura del Despido Ineficaz, es otorgar la estabilidad laboral, en el caso que se analiza en el presente ensayo, la protección de la mujer embarazada, tanto como trabajadora en relación de subordinación, así como por su estado de maternidad latente. Esta es la consideración que resulta necesaria, tomando en cuenta que el trabajo garantizado por la estabilidad, permite que la mujer con su trabajo lleve el sustento económico a su hogar, por el interés superior del niño y la madre en período de embarazo.

El tema de la estabilidad laboral se ha tratado como un asunto de gran importancia por parte de los trabajadores a lo largo de la historia, pues su ideal ha consistido en conseguir una estabilidad en el trabajo, que permita sustentar la calidad de vida que se busca, en la sentencia, se determinó por detalles incompletos, que no existió un despido ineficaz como se planteaba, a pesar de que la demandante se encontraba en estado de gestación y además muy delicada de salud, otro punto que debería tomarse en cuenta al momento de dictaminar una sentencia, ya que lo que se trata de buscar con la inclusión como figura del Despido Ineficaz es la protección de la mujer en una etapa vulnerable.

Por lo que se debe en las sentencias, realizar un análisis profundo, no solo al hecho de la mujer en su estado gestante, sino también, su salud, los hechos que llevan a proponer la demanda y especialmente si la resolución es efectiva para garantizar el anhelo más grande que tiene un trabajador que es la estabilidad, y la certeza de poder percibir una remuneración para sustentar a su familia.

La estabilidad laboral es el máximo derecho que la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar busca garantizar y precautelar, como un principio que debe ser comprendido e interpretado como fundamental en nuestra legislación.

CONCLUSIONES

Luego de realizado el análisis doctrinal y legal del despido ineficaz y sus consecuencias jurídicas se concluye lo siguiente:

1. El Derecho al trabajo se encuentra debidamente consagrado en el Ecuador en la Constitución de la República y en la restante normativa jurídica, en consonancia con los instrumentos internaciones sobre el tema, pero este debe ser tratado más allá del tema de encontrarse plasmado en el papel, ya que conocemos por datos y estadística el número de desempleados y sub empleados que tiene nuestro país, por lo que es muy necesario, trabajar para que estos derechos que se han consagrado a través de los años sean efectivamente realizados.

2. El reconocimiento de la figura jurídica del despido ineficaz y de los principios de estabilidad e inamovilidad en la legislación ecuatoriana resulta de gran valor desde el punto de vista social y legal puesto que protege laboralmente y de manera personal a la mujer embarazada, las personas en estado asociado a su condición de gestación o maternidad y a los dirigentes sindicales.

3. Los trámites establecidos para la declaración del despido ineficaz se realizan en virtud del proceso sumario preceptuado en el Código Orgánico General de Procesos por la importancia, repercusión y naturaleza del asunto. Los efectos y alcance del despido ineficaz, una vez declarada la ineficacia por el Juez traen consigo la garantía al trabajador de readmisión en el puesto de trabajo en igual de condiciones o de recibir una indemnización por este concepto.

4. El espíritu de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar con respecto a la regulación sobre el despido ineficaz, es brindarle al trabajador la estabilidad y la protección jurídica necesaria en el Ecuador, con el fin de evitar actos arbitrarios por parte de la parte empleadora sobre el trabajador y amparar especialmente a la mujer embarazada, en estado asociado a la gestación o maternidad y a los dirigentes sindicales.

RECOMENDACIONES

De manera general, después de revisar todo el trabajo, recomiendo lo siguiente:

1. Fomentar encuentro con los trabajadores y empleadores para que reciban información tanto directa como mediante los medios de comunicación sobre el derecho al trabajo y en específico sobre el despido ineficaz y su regulación en el Ecuador.

2. Convocar encuentros, debates e intercambios entre los profesionales del derecho con el fin de estudiar y profundizar doctrinalmente en la figura del despido ineficaz, así como en las causas y condiciones que dan lugar a ello, lo que permitirá emprender labores preventivas y una asesoría correcta tanto a empleadores como a trabajadores sobre el tema.

3. Trabajar en fomentar la cultura jurídica en empleadores y trabajadores con el objetivo de que cuenten con información sobre el principio de estabilidad e inamovilidad, así como conozcan los trámites legales para establecer el correspondiente proceso legal ante un despido ineficaz y sus consecuencias jurídicas.

4. Realizar encuentros planificados por el Colegio de Abogados y el Consejo de la Judicatura con estudiantes de Derecho con el objetivo de que conozcan la normativa vigente en el país en materia de derecho laboral y en especial la protección que se le brinda mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar a las mujeres embarazadas, las personas en estado asociado a su condición de gestación o maternidad y a los dirigentes sindicales.

5. Establecer si la figura del despido ineficaz puede ser más extensa en su protección, ya que si bien es un derecho que precautela la estabilidad laboral y económica de la madre, esta también podría aplicarse al padre, ya que el núcleo familiar es quien soporta la carga monetaria y el sustento del ser que se encuentra en gestación, ya que el punto principal del derecho al trabajo y la protección que otorga el despido ineficaz está directamente relacionado a la protección integral del derecho del más vulnerable.

Bibliografía

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales . (2005). *Observaciòn 18.* Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales .

Acciòn de nulidad y restablecimiento del derecho, 1341 (Corte Constitucional de Colombia 4 de octubre de 2000).

Acosta, A. (2010). *El Buen Vivir en el camino del post-desarrollo. Una lectura desde la Constitución.* Quito: Fundación Friedrich Ebert, FES-ILDIS.

Almanza, J. (1998). *Los principios del derecho al trabajo.* Buenos Aires: De Palma.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Nueva York: ONU.

Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la República.* Quito: Asamblea Nacional .

Asamblea Nacional . (2014). *Còdigo Orgànico Integral Penal.* Quito: Asamblea Nacional .

Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos* . Quito: Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar* . Quito: Asamblea Nacional.

Buenaño, R. (2016). *La pràctica en materia laboral y su ejecuciòn con despido ineficaz. Segunda edicion.* Quito: Juridica.

Catharino, M. (1998). *La estabilidad en el empleo.* Buenos Aires: Palma.

Chong, A. (2015). *Derecho del Trabajo. Normativa Laboral Ecuatoriana.* Quito: Cevallos.

Comisiòn Interamericana de derechos Humanos. (1988). *Protocolo de San Salvador.* San Salvador: Comisiòn Interamericana de Derechos Humanos.

Congreso. (1991). *Ley 24013: Ley de empleo* . Buenos Aires: Congreso.

Congreso Nacional . (2015). *Còdigo Orgànico General de Procesos.* Quito: Congreso Nacional .

Congreso Nacional. (2016). *Còdigo de Trabajo.* Quito: Congreso Nacional.

Congreso Nacional de Colombia. (1950). *Código Sustantivo de Trabajo.* Bogotà: Congreso Nacional de Colombia.

Congreso Nacional de Colombia. (2011). *1468* . Bogotà: Congreso Nacional .

Congreso Nacional de Colombia. (2017). *Ley 1822 para la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.* Bogotà: Congreso Nacional.

Cueva, M. d. (1978). *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.* Ciudad Mèxico: Porrua.

Deveali, M. (1983). *Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Astria.

Echandia, d. (2009). *Teoria General del Proceso.* Bogota: Temis.

Ferreriros, E. (2000). *El despido discriminatorio.* Buenos Aires: Departamento Judicial.

Garcia, J. (1992). *Manual de Práctica Procesal. El juicio de divorcio por causales.* Quito: Editorial Juridica.

Garcia, M. (1975). *Curso de derecho del trabajo,.* Barcelona: Ariel.

Guillermo, C. (2005). *Diccionario Juridico Elemental.* Buenos Aires: Heliasta.

Lafont, F. (1996). *tratado de Derecho Laboral.* Bogotà: Ciencia y Derecho.

Madrid, J. C. (2007). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Tomo I 3ra. Edición.* Buenos Aires: La Ley.

Mario, D. l. (1970). *Derecho Mexicano del Trabajo.* Mexico D.F: UNAM.

Medina, G. (2012). El despido incausado como acto discriminatorio. *ANALES Nº 43 - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales. U.n.l.p.* , 353.

Ortels, M. (2003). *Derecho Procesal Civil.* Madrid: Aranzadi.

Presidencia. (1976). *Ley de Contrato de Trabajo.* Buenos Aires: presidencia de la Nacion.

Rodriguez, J. (2000). *El Contrato de Trabajo.* Bogotà: leyer.

Senado y Camara de Diputados. (1988). *ley 23592 Actos Discriminatorios.* Buenos Aires: Camara de diputados.

Taboada, L. (2002). *Acto Jurídico y Contrato, Negocio Jurídico.* Lima: Juridica.

Toledo, C. (2013). *Tutela de la Libertad Sindical.* Santiago de Chile: Abeledo Perrot.

Torre, G. c. (2005). *Diccionario Juridico Elemental.* Buenos Aires: Heliasta.

Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo.* Quito: PUCE.

Vasquez, J. (2004). *derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual* . Quito: Cevallos.