

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador

AUTOR (ES):

Quevedo Matamoros, Ariana Lisseth

Tigua Valverde, Ana María

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA**

TUTOR:

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

3 de marzo del 2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Quevedo Matamoros, Ariana Lisseth y Tigua Valverde Ana María** como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**.

TUTOR (A)

f. _____
Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 3 días del mes de marzo del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Quevedo Matamoros Ariana Lisseth y Tigua Valverde Ana María**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador** previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 3 días del mes de marzo del año 2017

LAS AUTORAS

f. 

Quevedo Matamoros Ariana Lisseth

f. 

Tigua Valverde Ana María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Quevedo Matamoros Ariana Lisseth y Tigua Valverde Ana María**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 3 días del mes de marzo del año 2017

LAS AUTORAS

f. 

Quevedo Matamoros Ariana Lisseth

f. 

Tigua Valverde Ana María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Es seguro | <https://secure.orkund.com/view/25888467-941256-492234#Bce7DslwEEDBu7h+Qvw12rkKSoEiQCSikxjd2a+7XO17a6KBppoRwsdGCaYYo4VPggjnAogGclwJlN32rXe53qt43Eez7bJ>

URKUND

Documento: [FINAL UTE AQ y AT 20-02-2017.doc](#) (D26108393)

Presentado: 2017-03-01 16:30 (-05:00)

Presentado por: maritzareynosodewright@gmail.com

Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Ariana Quevedo y Ana Maria Tigua - E Monar [Mostrar el mensaje completo](#)

5% de esta aprox. 16 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 6 fuentes.


Categoría	Enlace/nombre de archivo
	MONOGRAFIA-DESPIDO INEFICAZ.docx
	tesis correccion tema etc.docx
	bijlagen.doc
	http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-L...
	http://www.derechodeltrabajo.ec/el-derecho-de-readmision/
	Tesis Impresión versión aprobada.docx

0 Advertencias. Reiniciar. Exportar. Compartir.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO
TEMA:
Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador
AUTOR (ES):
Quevedo Matamoros, Ariana Lisseth
Tigua Valverde, Ana María

f. _____
Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier
Docente-Tutor

f. 
Quevedo Matamoros Ariana Lisseth

f. 
Tigua Valverde Ana María

Agradezco a mi madre, quien ha sido padre y madre a la vez, apoyándome y dando todo su esfuerzo hasta el final de mi carrera sin claudicar. Eres la mejor persona y madre. A mi padre que desde el cielo, ha guiado mi camino y ha estado en cada paso que doy. A mis hermanos, Carito por tu paciencia y aporte en las dudas que he tenido, Hugo por escucharme, darme ese aliento de perseverancia y empuje en momentos que los necesitaba y a Lacey por encontrar la forma de sacarme de la rutina de la universidad y trabajo. Y a todos quienes estuvieron acompañándome en la etapa universitaria.

Ariana Lisseth Quevedo Matamoros

Agradezco a Dios, que en sus insondables caminos me condujo a esta profesión maravillosa, que dispuso, dispone y dispondrá todo para mi bien. A mis padres, cuyo esfuerzo y amor me ha acompañado a lo largo de toda mi carrera universitaria. A mi hermano, cuyo sacrificio ha hecho posible quien soy.

Ana María Tigua Valverde

Este trabajo lo dedico a tres grandes, que sin ellos no hubiera podido culminar esta etapa: Dios, mami querida y papi, gracias por el esfuerzo y por haber estado en cada momento.

Ariana Lisseth Quevedo Matamoros

A mis abuelitos, forjadores de mis ideales
A mis padres, fuente de inspiración y aliciente
A mi hermano, compañero y amigo
A mis tíos, ejemplo y alegría de mi vida

Ana María Tigua Valverde



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. EDUARDO XAVIER MONAR VIÑA

TUTOR

f. _____

DR. JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

AB. MARITZA REYNOSO DE WRIGHT

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *DESAFÍOS DEL DESPIDO INEFICAZ EN EL ECUADOR* elaborado por las estudiantes *QUEVEDO MATAMOROS ARIANA LISSETH* y *TIGUA VALVERDE ANA MARÍA*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichas estudiantes han obtenido la calificación de *10 (DIEZ)*, lo cual las califica como *APTAS PARA LA SUSTENTACIÓN*

AB. EDUARDO XAVIER MONAR VIÑA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	12
DESARROLLO.....	13
1. Capítulo 1	13
1.1 Generalidades	13
1.2 Principios aplicables al despido ineficaz	14
1.3 Despido ineficaz de las trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad (grupo de atención prioritaria).....	17
1.4 Despido ineficaz a Jefes Sindicales	18
2. Capítulo 2.....	20
2.1 Alcance de la norma del despido ineficaz.....	20
2.2 Desafíos.....	22
2.3 Legislación comparada referente al despido ineficaz.....	24
2.4 Proceso del despido ineficaz, Acción judicial de despido ineficaz en el Ecuador.....	28
CONCLUSIONES	30
REFERENCIAS	34

RESUMEN

El objeto del presente trabajo de titulación es realizar un análisis crítico sobre la figura del despido ineficaz, incorporada a nuestro Código de Trabajo mediante la reforma del 20 de abril del año 2015, en donde se puso en vigencia la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; que incluyó nuevas disposiciones laborales, de gran relevancia para la gestión del recurso humano y la economía de las empresas en general. Analizaremos en detalle los principios constitucionales, que son el marco de protección de los llamados “grupos de atención prioritaria”; los casos en que no se admite el despido a una mujer en sus diferentes estados, el despido a los jefes sindicales, las características y los vacíos que existen en la reforma antes enunciada. También hablaremos de los desafíos que suscitó esta reforma para el empleador, los vacíos que tiene la norma respecto a la notificación que debe existir por parte de la mujer en caso de encontrarse en estado de gestación.

Palabras clave: principio de inamovilidad, principio de readmisión, despido ineficaz, jefe sindical, mujer, gestación, maternidad, lactancia.

ABSTRACT

The purpose of the present academic article is to perform a critical analysis on the figure of ineffective dismissal, incorporated into our Labor Code through the reform of April 20, 2015, where the Organic Law for Labor Justice was put into effect and Recognition of Work at Home; Which included new labor provisions, of great relevance for the management of the human resource and the economy of the companies in general. We will analyze in detail the constitutional principles, which are the framework for protection of the so-called "priority attention groups"; The cases in which it is not possible to dismiss a woman in her different states, the dismissal of trade union leaders, the characteristics and gaps that exist in the reform. We will also discuss the challenges posed by this reform for the employer, the gaps in the rule regarding the notification that must exist on the part of the woman in case of being in gestation.

Key words: principle of immobility, principle of readmission, ineffective dismissal, union chief, woman, gestation, maternity, breastfeeding.

INTRODUCCIÓN

El despido ineficaz, incorporado en nuestra legislación en el año 2015 buscó otorgar la protección y tutela hacia los trabajadores que forman parte de un grupo vulnerable como lo son mujeres embarazadas, en estado de gestación o maternidad y los jefes sindicales

Este nuevo articulado, crea un marco de límites a los empleadores respecto a un determinado grupo de trabajadores, en donde deberá ser mucho más cuidadoso de sus actuaciones respecto a las decisiones de desvincular de la empresa a mujeres embarazadas, discapacitados y jefes sindicales. Es así que el Artículo 195.1 del Código de Trabajo establece qué se considera como despido ineficaz.

De esta norma existen ciertos vacíos, que abordamos en el presente trabajo de titulación, como por ejemplo; no está establecido cuál es el periodo en el que la mujer debe notificar a su empleador de su condición, y qué pasa si el empleador nunca conoció del estado de gestación de la mujer, cuál es el tiempo en que la trabajadora debe notificar su condición, etc. Esto puede ser considerado como una exclusión y dejar sin efecto el despido ineficaz. Y si existe o no otro requisito para que un jefe sindical que fue despedido injustamente pueda ejercer su acción ante la autoridad competente.

Estas dudas y vacíos son temas que deben ser analizados, y que de la lectura y análisis de la normativa y doctrina hemos concluido que no han sido aclarados, ni ampliados por nuestros legisladores, por lo que a continuación los estudiaremos a detalle.

DESARROLLO

1. Capítulo 1

1.1 Generalidades

A lo largo del tiempo se ha visto que la figura del trabajador en el Ecuador ha sido vulnerada y muchas veces oprimida por el empleador. Con el afán de dejar atrás estos abusos y con el fin de proteger a los grupos más vulnerables, se producen ciertas reformas al Código de Trabajo que en conjunto con la Ley para la Justicia Laboral y el Trabajo en el Hogar insertan al ordenamiento jurídico ecuatoriano una figura novedosa, como lo es el despido ineficaz.

Reglado en el Artículo 195 numeral uno del Código de Trabajo ecuatoriano, se define al despido ineficaz de la siguiente manera:

“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el Artículo 187.” (Art. 195.1, Código del Trabajo)

Entonces, a breves rasgos el despido ineficaz es la decisión unilateral por parte del empleador que busca dar por terminado la relación laboral con un trabajador, siempre que este sea una mujer embarazada o en condición de gestación o maternidad, o un jefe sindical.

A pesar de que el despido ineficaz parece nuevo, este tiene como antecedente el “despido injustificado”, que se encuentra reglado en el Artículo 7 del Protocolo de San Salvador¹, normativa internacional que está ratificada por el Estado ecuatoriano.

¹“Art. 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: d. 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 cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;” Protocolo de San Salvador.

Este Artículo que plantea las condiciones justas y satisfactorias del trabajo, declara textualmente la obligación que tienen los Estados signatarios al Protocolo de San Salvador de garantizar en sus legislaciones nacionales la equidad y justicia laboral. De manera particular en el numeral de este articulado fija la estabilidad laboral como un derecho fundamental que tienen los trabajadores en sus empleos, en función de las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación, y además especifica que en casos de “despido injustificado”, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en su empleo, o cualquier otra prestación previa tipificada en la legislación nacional.

1.2 Principios aplicables al despido ineficaz

La Constitución de la República del Ecuador promulgada por la Asamblea Nacional en el 2008, fija como política estatal el régimen del buen vivir, que en esencia busca la igualdad e inclusión social de todos los ciudadanos. Se posesiona así el Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, cuyo fin es garantizar o tutelar con mayor fuerza a las personas que considera más vulnerables o que por algún caso se encuentran en un estado de discriminación. (Art. 275, Constitución)

Con el fin de garantizar dicha política estatal, el legislador insertar esta figura jurídica del despido ineficaz, que busca dar cumplimiento a los diferentes principios constitucionales que se procederán a analizar a continuación:

Principio de estabilidad laboral

A breves rasgos, la estabilidad laboral consiste en el derecho que se le otorga al trabajador de permanecer en el cargo que desempeña, es decir a no ser despedido sin causa debidamente justificada por su empleador y, en caso de despido injustificado, a ser readmitido o indemnizado.

González Blanco acertadamente comenta acerca de este principio constitucional, mencionando que una vez consolidada la estabilidad laboral de los empleados, les otorga firmeza en las relaciones jurídicas presentes y futuras frente a su empleador, puesto que si se cumple con eficiencia las obligaciones, no se debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. (González, 2000)

Entonces, este principio rector de la figura del despido ineficaz buscaría otorgar seguridad al trabajador, puesto que al garantizarle su empleo se le ofrece la confianza real y la tranquilidad necesaria para poder desarrollar sus habilidades en las tareas encomendadas, además podría también evitar cualquier despido injustificado, garantizando así que la satisfacción de sus necesidades básicas y familiares no dependan de la arbitrariedad o capricho de su empleador.

El ex juez titular del trabajo del Azuay, Fernando González Calle, menciona en su Artículo “El despido: ineficaz, discriminatorio y la carga de la prueba” que, en el Ecuador, han existido tres momentos sobre la estabilidad laboral.

El primero de ellos, otorgaba a quienes prestaban sus servicios en el sector público con estabilidad absoluta y para los demás trabajadores regulados por el Código del Trabajo estabilidad relativa. El segundo momento, arranca con el Decreto Ejecutivo Nro. 813 del 12 de julio del 2011, que reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y se incorpora la denominada “renuncia obligatoria”, después de esto tanto el sector público como el régimen del Código del Trabajo, están sometidos a los beneficios de la estabilidad relativa. Y finalmente el tercer momento, que, con la reforma de la Ley para la Justicia Laboral y el Trabajo en el Hogar, entra en vigencia el despido ineficaz que genera grupos de personas beneficiarias de la estabilidad absoluta o del principio de inamovilidad, los demás, públicos y privados, solo una estabilidad relativa. (Calle, 2015)

Se define a la estabilidad absoluta, como aquella que prohíbe de manera total la facultad que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral con alguno de sus trabajadores, en cambio la estabilidad relativa es la que autoriza al empleador para que por acto unilateral de su voluntad de por terminada la relación laboral, por causa justa mediante el pago de una indemnización. (De la Cueva, 1978)

Principio de inamovilidad

El Doctor De La Cueva, define la inamovilidad laboral en los siguientes términos: *“La inamovilidad laboral ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada”* (Puelle, 2016)

Este principio cobra vida con la incorporación del despido ineficaz, puesto que efectivamente lo que el legislador ha considerado como grupo de protección, que son mujeres embarazadas o en estado de maternidad o gestación y jefes sindicales, por su calidad de vulnerabilidad, los permea con la inamovilidad prohibiendo absolutamente su despido.

Principio de readmisión

De acuerdo con el Abogado Andrés Chong Qui, definimos a la readmisión como el derecho que tiene el trabajador de ser reintegrado a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que mantenía al momento de su separación. (Chong Qui, 2015)

El derecho de readmisión al suponer el reintegro inmediato del trabajador despedido, posiblemente estaría afectando al principio de libre contratación, también regulado en nuestra legislación.

Principio de libre contratación

Regulado en el Artículo 3 del Código de Trabajo, este principio le permite al empleador decidir con qué trabajadores establecer un vínculo o relación laboral.

En este sentido el despido ineficaz afectaría parcialmente este principio, puesto que en los casos ya estipulados en los que cabe esta acción, mujeres embarazadas y jefes sindicales, no se le permite al empleador ejercer el derecho de decidir si desea o no mantener una relación laboral.

A pesar de lo antes mencionado, analizándolo desde otra postura, el principio de libre contratación que se supone que tiene el empleador se cumple al momento de iniciar la relación laboral, puesto que voluntariamente contrata, y que, luego suceda que este trabajador entre en un estado de gestión o maternidad o se convierta en un jefe sindical y que el empleador decida prescindir de sus servicios sería distinto, puesto que ya se perfeccionó el acto volitivo de la contratación pasando el periodo de prueba estipulado por el Código de Trabajo. Pero también es real que esta figura del despido ineficaz haría pensar dos veces a un empleador contratar a una mujer en estado de gestación, por lo que al fin y al cabo saldría perjudicada, como lo explicaremos más adelante.

1.3 Despido ineficaz de las trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad (grupo de atención prioritaria)

Nuestra norma identifica tres estados, de los cuales dos conceptualmente se unen, como es el estado de gestación y embarazo, en dichos estados la trabajadora adquiere una protección, donde no podrá ser objeto de despido mientras se encuentra en tales condiciones. Analizaremos cada término, para establecer cuál es el tiempo en que dichos estados son parte del proceso reproductivo de la mujer.

Estado de embarazo y/o gestación. - La Organización Mundial de la Salud, indica que el embarazo son los nueve meses durante los cuales el feto se desarrolla en el útero de la mujer, siendo este un periodo en el que la mujer y su hijo se enfrentan a varios riesgos sanitarios.²

Maternidad. - La maternidad es la experiencia personal que protagonizan algunas mujeres en algún momento de su vida al dar a luz a su hijo.³

En virtud de los conceptos antes expuestos y en razón de la Norma Constitucional que ampara a la mujer embarazada, vemos que el legislador en pro de los derechos de grupos vulnerables y por salvaguardar el estado de salud de la mujer, el que se puede ver alterado por la superveniencia de un nuevo ser, le ha dado una estabilidad laboral fortalecida mediante la creación de la figura del despido ineficaz, protegiendo así a la familia, los intereses del menor y de su madre.

De las definiciones técnicas revisadas y en concordancia con el Código de Trabajo, la mujer trabajadora estaría protegida de un despido intempestivo a razón de su condición de embarazo, es decir; desde que el óvulo es fecundado hasta doce meses posteriores al parto, según como se redacta el Artículo 155 párrafo tercero del Código de Trabajo, que indica “*Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria*”, marcando así un límite de protección a la mujer, siendo este un

² Organización Mundial de la Salud, recuperado de <http://www.who.int/topics/pregnancy/es/>

³ Definición ABC, recuperado de <http://www.definicionabc.com/social/maternidad.php>

año contado desde su parto, en donde la norma considera a ese periodo como lactancia, concediéndole una jornada especial de trabajo. Sumando dichos tiempos, la mujer crea una barrera por un año nueve meses en los cuales su patrono debe considerar en su presupuesto de contratación por cada mujer, la posibilidad de que de dicha contratación pueda generarse un embarazo, debiendo contratar un trabajador eventual durante el periodo de licencia con remuneración y periodo de licencia sin remuneración, siendo esto muchas veces no atractivo al empleador.

Con la norma anterior es evidente que había un abuso y discriminación del empleador respecto al personal femenino en estado de embarazo, despidiéndole injustificadamente, ya que para el empleador una mujer embarazada era considerada como una molestia y su desempeño catalogado como insuficiente. Pero con este nuevo articulado se invierten los papeles en la relación laboral, en donde pueden generarse casos en que las mujeres, en virtud del principio de inamovilidad que les asiste, pueden abusar de sus atribuciones concedidas por su estado, es decir volviéndose irresponsables, y creando un ambiente hostil para así buscar su despido y obtener su liquidación especial por su condición, por lo cual creeríamos que la norma debería ser clara y precisa en determinar los tiempos y no ser tan extensivos en los mismos.

1.4 Despido ineficaz a Jefes Sindicales

Antecedentes

Aunque la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, les otorga a los dirigentes sindicales expresamente el derecho a reclamar el despido ineficaz, estos ya se encontraban protegidos anteriormente por el principio de inamovilidad, en virtud del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 30 de junio de 1973, ratificado por su puesto por el Estado ecuatoriano y que en su Artículo 1 establece:

“Art. 1.- Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación

en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.” (Art. 1, Convenio 135 OIT)

Dirigentes sindicales en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

El Estado ecuatoriano les otorga a los trabajadores la libertad de asociación, regulada en el Artículo 440 del Código de Trabajo:

“Art. 440.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código.

Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores estos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.” (Art. 440, Código de Trabajo)

El Sindicato en palabras sencillas es aquella organización de trabajadores que libre y voluntariamente deciden asociarse y que tienen una profesión u oficio en común, para defender y mejorar sus condiciones laborales y sus intereses profesionales.

Siendo así, en la legislación ecuatoriana, los sindicatos son aquellas Organizaciones conformadas en una empresa por treinta o más trabajadores, pudiendo existir más de un Sindicato en la misma empresa. Su constitución se debe a objetivos comunes pero su propósito principal es velar por los intereses comunes.

Puesto que la finalidad de dichas asociaciones es proteger a los trabajadores y hacer valer sus derechos, el legislador consideró conveniente que se les brinde estabilidad laboral a los integrantes de estas asociaciones de trabajadores. Pero esta protección esta otorgada única y exclusivamente a los jefes sindicales que son definidos de la siguiente forma:

“El trabajador elegido, por y entre los afiliados al sindicato en la empresa o centro de trabajo. Además de representar a una sección sindical de la empresa, asume funciones de coordinación interna de la sección, así como de su conexión con el sindicato en que se integra” (Enciclopedia Jurídica, 2014).

Garantía del despido ineficaz para los jefes sindicales

Antes de la reforma, el Artículo 187 del Código de trabajo solo contemplaba una indemnización de despido intempestivo si se decidía despedir a uno de estos jefes sindicales, ahora con la figura del despido ineficaz les otorga la máxima seguridad y estabilidad laboral absoluta, puesto que por el principio de inamovilidad no pueden ser retirados de su trabajo, e inclusive esta protección se extiende hasta un año más desde el cese de sus funciones de jefe sindical.

Cabe resaltar, que el nombramiento que lo declara como dirigente sindical debe de ser otorgado y registrado en el Ministerio de Trabajo, por lo que sería este el único requisito a tomar en cuenta para que este jefe sindical que fue despedido intempestivamente ejerza la acción de despido ineficaz.

2. Capítulo 2

2.1 Alcance de la norma del despido ineficaz

Nuestro Código de Trabajo inicialmente establecía una licencia con remuneración de 12 semanas para la madre y para el padre una licencia por 10 días, desde el nacimiento de su hijo. Los tiempos van a variar de acuerdo a las condiciones en que nazca el menor, por lo tanto, habrá diferentes plazos de duración de dicha licencia con remuneración, como lo indica el Artículo 152 ibídem, tiempos en los cuales tendrán derecho a percibir su remuneración.

Es con la reforma que sufre nuestro Código de Trabajo, mediante la promulgación el 28 de marzo del 2016, de la Ley Orgánica Para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional De La Jornada De Trabajo, Cesantía y Seguro de

Desempleo, en la cual se agrega un Artículo innumerado al Artículo 152 de nuestro Código.

Este innumerado nos trajo una nueva modalidad de licencia, “Licencia sin remuneración”, la misma que otorga tanto a la madre como el padre, desde que termine su licencia con remuneración, la facultad de usar voluntariamente esta licencia, que tiene un plazo de 9 meses, los cuales pueden ser tomados en su totalidad o parcialmente por los nuevos padres.

Es con esta reforma que se introduce un nuevo escenario dentro del despido ineficaz, y es que, a partir de esta reforma, el padre que haga uso de su licencia sin remuneración, no podrá ser despedido por este hecho, porque se considerará despido ineficaz.

Cuando se inserta esta reforma, los principales vacíos que saltaron a raíz de esta nueva modalidad de licencia, fueron automáticamente los siguientes: ¿cuándo iba a dejar de ser considerado un despido ineficaz?, ¿Qué pasa en los casos de que el empleador quiera usar la figura del despido en el momento del goce de dicha licencia, despido que se da por razones económicas de la compañía, o por el panorama político del país que lo lleven a tomar decisiones de recortar personal ? Pero con esta modalidad no estaba claro cuando iba a dejar de estar protegido el padre y la madre después de su licencia sin remuneración.

Es con el Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-0158 del Ministerio de Trabajo de 28 de junio del 2016, se expide la Normativa para la aplicación de la Ley Orgánica Para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional De La Jornada De Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, publicado en el Registro Oficial No.820 del 17 de agosto del 2016; normativa que entra en vigencia a partir de la publicación en el Registro Oficial y que en su Artículo 18 párrafo segundo, establece lo siguiente:

“Si dentro de los 90 días posteriores al reintegro de licencia se produce un despido, la persona trabajadora tendrá derecho a demandarlo como ineficaz” (Ministerio de Trabajo, 2016)

Es decir, establece un límite de protección para dicho trabajador, siendo así que pasado los 90 días, el empleador podrá hacer uso de la terminación de un contrato de trabajo, mediante el despido intempestivo, sin que sea considerado ineficaz, tanto para casos de mujeres y padres que hayan hecho uso de la licencia sin remuneración.

2.2 Desafíos

Falta de notificación del estado de gestación:

El desafío palpable y claro que denota esta normativa, en el caso de la mujer en estado de embarazo, es que no exista una obligación legal por parte de la trabajadora a manifestar su condición de gestación, dado que en la práctica solo se entrega el certificado médico, una vez que esté cerca del parto, para así poder hacer uso de su licencia con remuneración de 12 semanas.

El empleador en esa circunstancia, se encuentra en la incertidumbre de que en su nómina de trabajadoras, existan algunas que estén en condición de gestación y que un momento de crisis, se encuentre con la necesidad de desvincular personal, pudiendo ser mujeres, que no por su condición serían desvinculadas, sino por las situaciones económicas que estén afectando a la compañía. Esto generaría un gran problema de que por desconocimiento, el empleador despida a alguien que se encuentre en estado de gestación, despido que no sería por causa de su condición, sino por los motivos indicados en el presente párrafo.

Sin perjuicio de esto, se puede recurrir a la figura de visto bueno, pero si dicha mujer no se encuentra incurso en alguna de las causales para dicho trámite, tendría el empleador que verse obligado a usar la figura de la terminación unilateral por el hecho de no tener capacidad económica, despido que generaría una liquidación que no podría solventar por su situación económica. Es en estos casos que nos preguntamos si: ¿Habría que considerar esta acción como un despido ineficaz?

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado libremente la relación laboral:

Otro desafío que deja muy ambigua nuestra norma, es qué pasa si se da por terminado libremente durante el periodo de prueba, un contrato indefinido con una mujer en estado de gestación, ¿debería aplicarse el despido ineficaz?, ¿aplicaría el principio de inamovilidad?, ¿cabría la acción de reintegro?, son una serie de preguntas que nos nacen al respecto de una norma poco clara.

Es así que nuestra normativa deja abierta la posibilidad de que nuestros juzgadores apliquen la figura del despido ineficaz en pro del trabajador, pudiendo constituir una violación a los derechos del empleador.

Contratos de servicios ocasionales en el sector público celebrados con mujeres embarazadas o en estado de gestación:

Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emite sentencia aditiva No.309-16-SEP-CC, disponiendo que se incorpore a las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del Artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, que dice lo siguiente:

“En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales, salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior; así como en casos de personas con discapacidad debidamente calificadas por la Autoridad competente y el de las mujeres embarazadas y en estado de gestación. En este último caso, la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.”(Art. 58, Ley Orgánica de Servicio Público)

Vemos que el bloque constitucional que reconoce a la mujer como parte de un grupo de atención prioritaria, aplica tanto para el sector privado como público, y que si se encuentra en una situación de desventaja al resto, se buscará darle un marco de protección ante esa posible desigualdad, es por ello que la Constitución reconoce que las mujeres embarazadas requieren un trato prioritario y especializado. Por lo tanto,

el trato diferenciado a este grupo humano es un imperativo nacido del principio de igualdad material y en otras palabras, la protección que ofrece el bloque de constitucionalidad a las mujeres embarazadas proscribire todo tipo de discriminación contra ellas.

2.3 Legislación comparada referente al despido ineficaz

Mujer embarazada o en estado de gestación

Legislación argentina: Ley 20744- Ley de Contrato de Trabajo.

La legislación argentina reconoce, protege y garantiza el trabajo de la mujer durante su periodo de gestación y cuando haga uso de sus licencias anterior al parto 45 días, y posterior al parto 45 días, que dan un total de 90 días de goce de su licencia legal, establecida así en el Art. 177 párrafo tercero:

“Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.”(Art. 177, Ley 20744 Ley de contrato de trabajo)

Las diferencias que existen respecto a nuestra norma ecuatoriana con la argentina, es que bajo la Ley Argentina no se considera el despido de una mujer embarazada como ineficaz, sino que por la protección que la ampara a la mujer, en caso de que haya un despido donde se presume que es por la condición del embarazo, se sanciona a el empleador, teniendo que indemnizar a la mujer con un año de remuneraciones más las bonificaciones ordinarias y para que la mujer se haga acreedora a esa indemnización, debe cumplir con lo estipulado en el Art. 178, ibidem

“Se presume, salvo 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, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de

una indemnización igual a la prevista en el Artículo 182 de esta ley.” (Art. 178, Ley 20744 Ley de contrato de trabajo)

Es decir, la legislación argentina es muy clara al indicar el tiempo en el cual dicho despido está prohibido, generando una indemnización especial y también algo que no existe en nuestra norma, que es el tiempo en que empieza a operar esa prohibición de despido; que es desde que la mujer notifica al empleador.

Otra diferencia es que lo que se parecería a nuestra licencia sin remuneración en el Ecuador, en Argentina se conoce como “Del estado de excedencia”, en donde la mujer tiene tres opciones a elegir, que son las siguientes:

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

A. Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

B. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

C. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. (Art. 183, Ley 20744 Ley de contrato de trabajo)

Y es aquí el caso, en que la mujer que haya optado por acogerse a la situación de excedencia por cualquiera de los periodos antes enunciados, y al momento en que reingrese a su trabajo y no fuese admitida, será indemnizada como un despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla,

en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el Artículo 183, inciso b) párrafo final, mencionado ut-supra.

Legislación Chilena: Código Sustantivo del Trabajo.

En la legislación chilena, dentro de su Capítulo V: Protección a la maternidad de menores, Art. 239, tipifica una considerable diferencia respecto de nuestra norma, la misma que es del tenor siguiente:

“se presumirá que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades...” (Art. 239, Código Sustantivo del Trabajo)

Es decir, que el tiempo en el que para los empleadores chilenos está prohibido despedir, es durante el embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, dándole derecho a la mujer de recibir una indemnización especial en el caso de que sea despedida. Este tiempo es menor que en el Ecuador, que protege a la mujer en sus tres etapas: gestación, embarazo y lactancia, y adicionalmente 90 días posteriores a la licencia sin remuneración, inclusive tiempo en el cual el despido es considerado como ineficaz.

En esta legislación, se considera nulo un despido en el caso de que la trabajadora se encuentre disfrutando de los descansos remunerados, en la época de parto, es decir dentro de su licencia de 12 semanas se consideraría nulo el despido, en virtud del Artículo 241.(Art. 241, Código Sustantivo del Trabajo)

Jefes Sindicales

Legislación colombiana: Código Sustantivo del trabajo

El ordenamiento jurídico colombiano también le prohíbe al empleador despedir a las mujeres en estado de embarazo o fuero materno, trabajadores con fuero sindical y además incluye a discapacitados.

La figura que describe el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, lleva por nombre “despido ilegal” por la prohibición expresa en la norma, que hace que el patrono, aunque con justa causa, termine la relación laboral con alguno de los ya mencionados.

Así mismo prevé el derecho de readmisión, con el reintegro inmediato a sus funciones y pagar los salarios y demás rubros que se dejó de percibir. (Art. 64, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia)

En este sentido el derecho colombiano imita nuestra figura del despido ineficaz, con respecto de los jefes sindicales, con la única variación de que protege además a los discapacitados, como grupo vulnerable susceptible de protección con el despido ilegal. Esto resulta bastante interesante, puesto que a pesar de que la Constitución ecuatoriana posiona a los discapacitados como un grupo que necesita ser tutelado, la reforma laboral no le hace extensiva la protección del despido ineficaz, esto sin perjuicio de que la Ley Orgánica de Discapacidades ecuatoriana sí contempla la estabilidad laboral para este grupo, en su Artículo 51, pero únicamente como indemnización, mas no el derecho de readmisión o el reintegro inmediato a sus labores de la figura del despido ineficaz.

Legislación Chilena: Código Sustantivo del Trabajo.

Como ya se analizó con anterioridad, la legislación chilena solo contempla la protección del despido ineficaz a los trabajadores que gocen de fuero. En esta legislación el fuero es aquella protección especial que otorga la ley a ciertos trabajadores, estos: fuero maternal, fuero sindical y además agrega a los trabajadores involucrados en una negociación colectiva o un comité paritario.

La única diferencia con nuestro ordenamiento jurídico, es que la protección que gozan los jefes sindicales se extiende desde el momento de su elección y hasta seis meses después del cese de sus funciones como tal, como vemos el plazo de protección se reduce seis meses, pues en el Ecuador se lo protege desde que es nombrado, hasta un año después de dejar de serlo.

2.4 Proceso del despido ineficaz, Acción judicial de despido ineficaz en el Ecuador

Procedimiento abreviado

Para que el trabajador vulnerable, es decir, la mujer embarazada o en estado de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones, hagan ejercicio de su derecho de estabilidad laboral e inamovilidad tratado con anterioridad, la reforma laboral que introduce esta nueva figura jurídica de despido ineficaz, también prevé un procedimiento abreviado incorporado al Código de Trabajo en su Artículo 195.2.

La acción podrá deducirse ante el juez de trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se produjo este despido, y el plazo que tiene para proponerla es de treinta días contados desde que se produjo el supuesto despido ineficaz.

Es importante señalar que tanto en la demanda como en la contestación a la demanda se anunciarán las pruebas y se solicitarán las que se crean convenientes.

Una vez que es admitida la demanda se procederá con la citación al empleador en el plazo máximo de veinticuatro horas, es evidente que ante este corto plazo para citar se estaría refiriendo de una citación personal al empleador y no por boleta.

Esta providencia de citación puede contener en ella las medidas cautelares pertinentes, como el reintegro inmediato del trabajador a sus labores, mientras dure el trámite. En esta misma providencia se convocará a audiencia única que tendrá lugar en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación, esta audiencia única comenzará con la conciliación y en el caso que en efecto las partes concilien, se autorizará por sentencia dicha conciliación, caso contrario se procederá a la producción de pruebas solicitadas. Se dictará sentencia en la misma audiencia.

Sobre esta sentencia cabe apelación únicamente en efecto devolutivo lo que significa que una vez dictada la sentencia se procederá inmediatamente a su ejecución, a pesar de que se interponga este recurso.

El Código Orgánico General de Procesos prevé dentro del proceso sumario la acción de declaratoria de despido ineficaz en su Artículo 332 numeral 8, donde

detalla la procedencia de las controversias originadas por el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y de los dirigentes sindicales, en la vía sumaria, pero con la reducción de plazos previstos en el Código de Trabajo ya analizados.

Efectos de la declaratoria del despido ineficaz

Una vez que el juez declara la ineficacia del despido se entenderá que la relación laboral no ha sido interrumpida y el empleador deberá pagar las remuneraciones pendientes con el diez por ciento de recargo.

A pesar de esta declaratoria, debido a la protección que el legislador le quiere otorgar al trabajador para fomentar la estabilidad laboral, este si decide no continuar con la relación laboral recibirá por parte del empleador una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, esto sin excluir la indemnización por despido intempestivo general que corresponda.

Si es que el empleador, a pesar de ser notificado desde providencia inicial o en sentencia declaratoria de despido ineficaz con el reintegro inmediato, se negare a mantener en sus labores al trabajador, puede ser sancionado con la pena que establece el Código Orgánico Integral Penal por delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente previsto en su Artículo 282, esta es prisión de uno a tres años. (Art. 282, COIP)

Caducidad de la acción del despido ineficaz

Como hemos analizado en el procedimiento abreviado, el plazo máximo que tiene el trabajador es de treinta días desde que se produjo el despido, es decir que la acción para que embarazada y sindicalista puedan interponer la demanda ante el juez competente prescribe al día treinta y uno. Ante este relativo corto plazo surge un conflicto.

Si hacemos una comparación con el Artículo 635 del Código de Trabajo, donde se menciona que las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo prescriben en tres años contados desde que se produce la terminación laboral, se podría decir que el breve plazo que se tiene para deducir esta acción es considerablemente más reducido

y que por tanto estaríamos en frente de un plazo mínimo, que es considerablemente más corto que la prescripción general de las acciones laborales.

El legislador en el afán de buscar proteger al trabajador vulnerable, establece efectivamente un proceso sumarísimo, que tiene previsto una duración de tres días si se cumple cabalmente con sus plazos, pero ¿acaso este corto plazo no puede también ser un arma de doble filo para el trabajador? la dificultad de reunir pruebas en tan poco tiempo, podría ser un desafío.

La Resolución No. 05-2016 del Suplemento del Registro Oficial No. 847, de 23 de septiembre de 2016, tipifica de que si bien es cierto la Ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar introduce la figura jurídica del despido ineficaz, que al final impide que este despido surta sus efectos oportunos en el tiempo, requiere una acción inmediata de quienes se consideran amparados por esta norma, acción que debe ser ejercida al tiempo del despido y por tanto determina que no sería congruente con la figura del despido ineficaz, aplicar los plazos generales de prescripción de las acciones laborales del Artículo 635, numeral 7 *Ibidem*.

Y dicha resolución concluye que para efectos de aplicación del principio de economía procesal, mediante el cual se busca evitar que las partes procesales y el Estado incurran en largos procesos judiciales, faculta al juez a declarar de oficio la caducidad de la acción de despido ineficaz al momento en que conozcan la demanda, en los siguientes términos:

“...si el juzgador determina claramente que, del contenido de la propia demanda, la acción de despido ineficaz está caducada por habérsela ejercido fuera del plazo de treinta días previsto en el Art. 195.2 del Código del Trabajo, en aplicación del principio de economía procesal, debe declarar esa caducidad.” (Corte Nacional de Justicia, 2016)

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que hemos llegado, después del análisis minucioso de esta institución del despido ineficaz, son las siguientes:

- 1) El despido ineficaz es una figura que, en la práctica, protege a dos grupos vulnerables que ya fueron analizados a lo largo del trabajo de titulación: mujeres embarazadas o en estado de gestación y jefes sindicales. Con esta figura, la ley les otorga, en el caso de que sean despedidos, estabilidad laboral, indemnización y el derecho a ser readmitidos inmediatamente en sus funciones. Resulta curioso que el legislador solo considere únicamente a estos dos grupos, dejando un lado por ejemplo a los discapacitados, que, según la Ley Orgánica de Discapacidades, gozan solamente de la indemnización, más no del derecho de readmisión, por lo que sería simplemente una protección a la estabilidad laboral relativa.
- 2) Debería definirse el término “asociado a su condición de gestación”, dado a que como analizamos en este trabajo, la gestación comienza desde que el óvulo es fecundado, pero qué pasa si la mujer que estaba en gestación pierde el feto por complicaciones médicas, en caso de ser despedida ¿También cabría un despido ineficaz o no?
- 3) Debido a los vacíos encontrados en la norma, recomendamos al legislador especificar el tiempo en el cual la mujer que conozca su condición de embarazo, de aviso inmediato a su superior, para que tomen las medidas necesarias y poder así el empleador conocer y anticiparse a la contratación de una trabajadora eventual.
- 4) Como ya se determinó, los jefes sindicales, representan a la totalidad de los trabajadores y buscan hacer cumplir sus derechos, es por esto que esta figura los protege con la estabilidad laboral absoluta, desde que son nombrados como dirigentes sindicales hasta un año después del cese de sus funciones. Por lo que el único requisito para ejercer su acción de despido ineficaz es presentar su nombramiento inscrito en el Ministerio de Trabajo, por lo que este gremio debe de estar pendiente de que se cumpla tal inscripción.
- 5) El procedimiento abreviado que el legislador prevé para la sustanciación de esta acción de despido ineficaz, al ser un proceso sumarísimo de tres días, ofrece ventajas y desventajas tanto al trabajador como al empleador; puesto que la naturaleza de esta figura es dar una pronta solución al trabajador que ha sido vulnerado, pero que también representaría un desafío reunir pruebas en tan poco tiempo. Además, se debe estar muy pendiente en los plazos, puesto que,

pasados los treinta días, el trabajador no podrá plantear su acción por la caducidad de la misma.

- 6) Al ser el despido ineficaz una figura relativamente nueva, queda mucho por determinar sobre el alcance de la misma. Sin embargo, podemos concluir que se ha logrado la protección necesaria para los grupos vulnerables tutelados y se ha puesto un límite al empleador, garantizando la estabilidad laboral.

REFERENCIAS

- Calle, F. G. (2015). El Despido: ineficaz, discriminatorio y la carga de la prueba . *Novedades Jurídicas*, 46-57.
- Chong Qui, A. (23 de Abril de 2015). *Derecho del Trabajo*. Obtenido de <http://www.derechodeltrabajo.ec/el-derecho-de-readmision/>
- Codigo del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Quito, Ecuador.
- Codigo Sustantivo del Trabajo. (5 de agosto de 1950). Bogota, Colombia.
- Constitucion de la República de Ecuador. (20 de octubre de 2008). Montecristi, Ecuador.
- Corte Constitucional ecuatoriana. (20 de octubre de 2016). Sentencia No. 309-16-SEP-CC, Aceptacion de acción de protección de terminación de servicios de mujer embarazada. Quito, Ecuador.
- Corte Nacional de Justicia. (14 de septiembre de 2016). Resolución No. 05-2016, Caducidad de la acción de despido ineficaz en materia laboral. Quito, Ecuador.
- Ley de Contrato de trabajo. (s.f.). Buenos Aires, Argentina.
- Ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. (20 de abril de 2015). Quito, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (17 de agosto de 2016). Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-0158, que expide la Normativa para la aplicación de la Ley Orgánica Para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional De La Jornada De Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. Quito, Ecuador.
- Montalvo, A. (2016). La empresa y la ley. *Publicaciones Infocsi*, 50-62.

Organizacion de los Estados Americanos. (23 de Abril de 1993). Protocolo adicional sobre derechos humanos, Protocolo de San Salvador. San Salvador, El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. (30 de Junio de 1973). Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores. Ginebra, Suiza.

Perata, D. (22 de Enero de 2017). *Repositorio digital UTPL*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/15533>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Quevedo Matamoras Ariana Lisseth y Tigua Valverde Ana María**, con C.C: # 0704428663, 0926266602 respectivamente, autoras del trabajo de titulación: **Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.


1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 3 de **marzo** de 2017

f. 

Quevedo Matamoras Ariana Lisseth
C.C. # 0704428663

f. 

Tigua Valverde Ana María
C.C.# 0926266602

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador		
AUTOR(ES)	Ariana Lisseth, Quevedo Matamoros y Ana María Tigua Valverde		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Eduardo Xavier Monar Viña		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	3 de marzo de 2017	No. DE PÁGINAS:	(33 de páginas)
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Principio de inamovilidad, principio de readmisión, despido ineficaz, jefe sindical, mujer, gestación, maternidad, lactancia.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El objeto del presente trabajo de titulación es realizar un análisis crítico sobre la figura del despido ineficaz, incorporada a nuestro Código de Trabajo mediante la reforma del 20 de abril del año 2015, en donde se puso en vigencia la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; que incluyó nuevas disposiciones laborales, de gran relevancia para la gestión del recurso humano y la economía de las empresas en general. Analizaremos en detalle los principios constitucionales, que son el marco de protección de los llamados “grupos de atención prioritaria”; los casos en que no puede haber el despido a una mujer en sus diferentes estados, el despido a los jefes sindicales, las características y los vacíos que existen en la reforma antes enunciada.</p> <p>También hablaremos de los desafíos que suscitó esta reforma para el empleador, los vacíos que tiene la norma respecto a la notificación que debe existir por parte de la mujer en caso de encontrarse en estado de gestación.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593994131051, +593991467648	E-mail: ariana_quevedomatamoros@hotmail.com anama.tigua@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso De Wright, Maritza Teléfono: +593-4-994602774	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			