

UNIVERSIDAD DE CUENCA



Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Escuela de Derecho

“DESPIDO INEFICAZ: PROCEDIMIENTO; ANÁLISIS JURÍDICO Y PRÁCTICO”

Monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales.

Autor:

Bayron Manuel Cuenca Guallazaca

Director:

Dr. Edgar Geovanni Sacasari Aucapiña

Cuenca-Ecuador

2016



RESUMEN

Hoy en día nuestro país se encuentra en un proceso continuo de reformas de las leyes vigentes, este proceso implica que las personas que estamos vinculadas con este proceso, con las leyes y con el derecho en sí, debemos estar a la par con todas y cada una de ellas. Una de las reformas que se dio últimamente es la efectuada al Código de Trabajo con la denominada “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” la misma que dentro de sus disposiciones lo que busca es garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y más aún si se trata de mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y de dirigentes sindicales, estableciendo para aquello una figura jurídica nueva en nuestro medio llamada: “Despido Ineficaz” que no es más que una acción que puede ser ejercida por la o el trabajador a través de un procedimiento sumarísimo regulada en esta misma ley. Este nuevo procedimiento trae consigo aspectos novedosos empezando por la manera en cómo se debe plantear la demanda, el plazo para presentar la misma, el plazo para realizar la citación, plazo para convocar a la audiencia, que por cierto es única, el juez al momento de calificar la demanda podrá dictar medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato del trabajador al trabajo, de ser admitido la ineficacia del despido se establecerán a favor del trabajador indemnizaciones adicionales a las ya establecidas en la ley, entre otros.

PALABRAS CLAVES: Despido, Ineficaz, Intempestivo, Embarazo, Maternidad, Dirigente, Indemnización, Plazo, Demanda, Contestación, Audiencia, Prueba, Sentencia, Apelación.



ABSTRACT

Today, our country is in a continuous process of reforms of laws currently valid. This process implies that the people who are linked to this process, with the laws and with the law itself, must be equal with all. One of the reforms recently introduced is the one applied to the Labor Code, with the so-called "Organic Law for Labor Justice and Recognition of Work at Home", which is looking to guarantee and stabilized working conditions and more in cases when women are in pregnancy or Associated with the condition of the gestation, and in case of union leaders, establishing a new legal figure in our environment called "Inefficient dismissal" which is no more than an action that can be exercised by the worker through a condensed procedure regulated in this law. This new section of procedure involves ways and aspect, starting with how the demand should be presented, the deadline for filing the same, the deadline for filing the summons, the deadline for convening the hearing, which of course is unique. The judge, at the moment of selecting the application may issue precautionary measures that allow the immediate reinstatement of the worker to work. In the case of being admitted in the ineffectiveness of dismissal, the dismissal will be on favor of the workers, providing additional indemnifications to the so called established laws, among others.

KEYWORDS: DISMISSAL, INEFFICIENT, TREATMENT, PREGNANCY, MATERNITY, LEADER, INDEMNIFICATION, TERM, DEMAND, REPLY, HEARING, TEST, SENTENCE, APPEAL.



INDICE

DEDICATORIA	8
AGRADECIMIENTOS	9
DESPIDO INEFICAZ: PROCEDIMIENTO; ANÁLISIS JURÍDICO Y PRÁCTICO.	10
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	12
EL DESPIDO INEFICAZ	12
1.1. CONSIDERACIONES GENERALES Y ANTECEDENTES	12
1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES DE DESPIDO INTEMPESTIVO E INEFICAZ.	14
1.2.1 Despido Intempestivo.-	14
1.2.2.- Despido Ineficaz.-	15
1.3. SUJETOS DE TUTELA.....	15
1.3.1. MUJERES EMBARAZADAS.	16
1.3.2.- MUJERES CUYA CONDICIÓN ESTÁ ASOCIADA A LA GESTACIÓN O A LA MATERNIDAD.	17
1.3.3.- DIRIGENTES SINDICALES.	19
1.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROCEDIMIENTO	22
1.4.1. Principio de estabilidad laboral.....	22
1.4.2. Principio de celeridad.....	23
1.4.3. Principio de Concentración.....	23
CAPÍTULO II	25
TRÁMITE JUDICIAL PARA EL PROCESO DE DESPIDO INEFICAZ	25
2.1. DEMANDA.	25
2. 2. REQUISITOS.	25
2. 3. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.....	27
2. 4. MEDIDAS CAUTELARES.	27
2. 5. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA Y JUEZ COMPETENTE.....	28
2. 6. CITACIÓN.	28
2. 7. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y REQUISITOS.	29
2. 8. AUDIENCIA Y FORMA DE CONVOCARLA.....	31
2. 9. CONCILIACIÓN.	31
2. 10. PRÁCTICA DE PRUEBAS SOLICITADAS.....	31
2. 11.1 Prueba documental.-	32



2. 11.2 Prueba testimonial.-	32
2. 11.3 Prueba pericial.-	32
2. 12. SENTENCIA.	32
2. 13. EFECTOS.....	34
2. 14. CASO PRÁCTICO.	35
2.14.1 Anexos Caso Práctico.	39
CAPÍTULO III:	53
LA ETAPA DE IMPUGNACION EN ESTE PROCESO.....	53
3. 1. GENERALIDADES.	53
3. 2. RECURSOS VERTICALES Y HORIZONTAL.....	53
3.2.1 Aclaración y ampliación.-.....	54
3.2.2. Revocatoria y reforma.-	54
3.2.3. Apelación.-	54
3.2.4. Casación.-	55
3.2.5. Recurso de hecho.-.....	55
3. 3. LA APELACION EN ESTE TIPO DE PROCESOS.....	55
CONCLUSIONES.....	57
Bibliografía.....	59



Universidad de Cuenca
Cláusula de Propiedad Intelectual

BAYRON MANUEL CUENCA GUALLAZACA, autor de la monografía titulada "DESPIDO INEFICAZ: PROCEDIMIENTO; ANÁLISIS JURÍDICO Y PRÁCTICO", autorizo a la UNIVERSIDAD DE CUENCA, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 07 de Noviembre del 2016

BAYRON MANUEL CUENCA GUALLAZACA

C.I. 0105791719



Universidad de Cuenca
Cláusula de Derechos de Autor

BAYRON MANUEL CUENCA GUALLAZACA, autor de la monografía titulada "DESPIDO INEFICAZ: PROCEDIMIENTO; ANÁLISIS JURÍDICO Y PRÁCTICO", autorizo a la UNIVERSIDAD DE CUENCA, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de, Abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 07 de Noviembre del 2016

BAYRON MANUEL CUENCA GUALLAZACA
C.I. 0105791719



DEDICATORIA

Esta monografía está dedicada en primer lugar a Dios por cada una de sus bendiciones recibidas y con las cuales he alcanzado a culminar una de las más importantes de mis metas.

A mis padres, quienes desde pequeño me han impulsado a seguir adelante pese a todo tipo de adversidades por las que hemos pasado, constituyéndose en mi principal motor para alcanzar cada una de mis metas propuestas.

A mis hermanos, Stalin, Edison y Eduardo, quienes de igual forma han sido partícipes de este logro.

A las dos Princesas de la casa, mis sobrinas Nathaly y Dayanna, quienes han sido mi inspiración para cumplir con este objetivo.

**BAYRON MANUEL CUENCA
GUALLAZACA.**

+



AGRADECIMIENTOS

Agradezco de manera muy especial a mis padres por su apoyo incondicional y por haberme inculcado desde pequeño que la única manera de seguir adelante es con esfuerzo y dedicación, sin importar las adversidades que se presenten en el camino, ya que gracias a esas enseñanzas hoy estoy culminando una meta de las muchas que me quedan por cumplir.

A mis hermanos, sobrinas y más familiares que han sido un apoyo fundamental para realizar cada una de las actividades a lo largo de mi carrera y que hoy se ven reflejadas con la culminación de este trabajo de titulación.

Un agradecimiento muy sincero y especial al Dr. Geovanni Sacasari A., quien a más de ser uno de los mejores profesores que tenido durante mi carrera, es un excelente ser humano y profesional, que me ha sabido brindar su apoyo no solo en este trabajo de titulación, sino en muchos aspectos personales por más de cinco años, es por eso que este logro es también suyo, por toda esa ayuda recibida siempre le estaré inmensamente agradecido.

Por último a todos(as) mis amigos(as) de Gualaceo y Cuenca que me han acompañado y apoyado constantemente en esta etapa de mi vida universitaria, pero de manera muy especial a Belén C. quien ha estado incondicionalmente conmigo, procurando que haga siempre lo correcto, a quien más que considerarla una amiga la he llegado a considerar mi hermana por todo lo que hemos compartido.



DESPIDO INEFICAZ: PROCEDIMIENTO; ANÁLISIS JURÍDICO Y PRÁCTICO.

INTRODUCCIÓN

El Despido Ineficaz como figura jurídica dentro de nuestro ordenamiento jurídico lo que busca es garantizar la estabilidad laboral de cierto grupo de trabajadoras y trabajadores, mediante un procedimiento especial detallado a lo largo del presente trabajo, y que en la ley se encuentra regulado en tan solo tres artículos de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, lo que podría llegar a generar inconvenientes al momento de ejercer esta acción por parte de quienes hacemos uso de la administración de justicia.

En el primer capítulo de este trabajo abordaremos los temas referentes a las consideraciones generales así como también a los antecedentes de esta nueva figura ya que resulta indispensable saber cuál es su origen, de donde surge la idea de este nuevo procedimiento, aspecto más que relevante para así entender el objetivo del mismo, de igual manera se establecerá un concepto tanto de despido intempestivo como de despido ineficaz pues resultar ser que el despido intempestivo sirve de antecedente al despido ineficaz, siendo este un punto importante para su estudio. Además se tratará el punto referente a los sujetos que podrán hacer uso de este nuevo procedimiento sin dejar de lado los principios rectores del mismo.

Dentro del segundo capítulo referente al punto práctico de este proceso, se analizarán temas tales como: la demanda y los requisitos que deben cumplir para ser admitida a trámite; calificación de la demanda; el juez competente para conocer de la acción; la citación; la contestación a la demanda, plazo para contestar, requisitos que debe contener; la sentencia; entre otros. Puntos que resultan ser de vital importancia para la validez del proceso.



Por ultimo dentro del tercer y último capítulo, se desarrollarán los temas referentes a los recursos tanto horizontales como verticales a los que tiene derecho los sujetos procesales dentro de este procedimiento.



CAPÍTULO I

EL DESPIDO INEFICAZ

1.1. CONSIDERACIONES GENERALES Y ANTECEDENTES

Al ser el Ecuador un Estado constitucional de derechos y justicia social dentro del cual, uno de sus deberes primordiales es el de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, el pleno de la Asamblea Nacional expide la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la misma que es publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial N° 483 del 20 de abril del 2015, con la que se reforma al Código de Trabajo, a la Ley Orgánica de Servicio Público, al Mandato Constituyente N° 2, a la Ley Orgánica de las Empresas Publicas y a la Ley de Seguridad Social.

Reforma que tiene entre sus múltiples objetivos, el garantizar la estabilidad laboral de las y los trabajadores, más aún si se trata de mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y de dirigentes sindicales, esto gracias a la creación de un nueva figura jurídica denominada **Despido Ineficaz**, la misma que cuenta con un procedimiento especial regulado dentro de la misma ley, de dicho sea de paso, es sumamente rápido y corto en cuanto a los plazos que se establecen.

Como antecedente de la creación de esta nueva figura jurídica tenemos a la Constitución de la República, cuyos artículos que sirvieron de base, entre otros, son los siguientes:

Art. 3.- *Son deberes primordiales del Estado:*

1.- Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos



internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

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

Art. 284.- *La política económica tendrá los siguientes objetivos:*

6. *Impulsar e pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.*

7. *Mantener la estabilidad económica entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.*

Art. 331.- *El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptaran todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.*

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

Art. 332.- *El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de los riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.*

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

Art. 326.- *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*



7. 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.

8. 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.

1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES DE DESPIDO INTEMPESTIVO E INEFICAZ.

1.2.1 Despido Intempestivo.-

En cuanto al término *Despido Intempestivo*, como figura jurídica, dentro de nuestra legislación no cuenta con una definición exacta puesto que, para definirla hay que tomar en consideración las distintas circunstancias que lo puedan originar, a lo largo de nuestro código de trabajo se encuentran reguladas un sin número de situaciones que de llegar a darse acarrearían consigo el hecho de configurarse en despido intempestivo, sin embargo para tratar de darle un concepto hay que tener en cuenta que el nombre de esta figura se forma de dos palabras, *despido* e *intempestivo*. Guillermo Cabanellas de Torres en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, define al despido de la siguiente manera:

[...] 2. *El despido laboral. En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio. (CABANELLAS DE TORRES, 2008, pág. 228)*

Por otra parte, este mismo autor, define al término *intempestivo* como “*algo fuera de tiempo*”. (CABANELLAS DE TORRES, 2008, pág. 500).

Para Jorge Vásquez López, autor ecuatoriano, “*por despido intempestivo laboral entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia*



de causa legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está concluida.” (Vasquez Lopez, 2004, pág. 232)

De estos dos conceptos podemos colegir entonces, que *despido intempestivo* es la manifestación de la voluntad del patrono en cualquier tiempo, de dar por terminada la relación o vínculo jurídico existente con el trabajador, acotando además que para que este se produzca no es necesario que exista causa ni motivo alguno más que la simple voluntad del patrono, esto trae consigo el derecho del trabajador a ser indemnizado con valores adicionales a los establecidos.

Dentro de las múltiples situaciones que podría generar despido intempestivo de un trabajador tenemos por ejemplo el hecho del cambio de ocupación del trabajador sin su consentimiento, el paro sin autorización legal o la prolongación del autorizado por más tiempo del fijado por la autoridad competente, entre otras.

1.2.2.- Despido Ineficaz.-

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en su artículo 35 que incorpora 3 incisos al artículo 195 del código de trabajo nos refiere al concepto de despido ineficaz estableciendo lo siguiente:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerara ineficaz al 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 su cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

1.3. SUJETOS DE TUTELA.

En cuanto a los sujetos a los que ampara este procedimiento tenemos claramente determinados a los tres grupos de atención prioritaria que son:



1.3.1. MUJERES EMBARAZADAS.

El embarazo es el periodo de tiempo comprendido entre la fecundación de ovulo y el momento del parto, también denominado gestación. (Lopez, 2001, pág. 262)

La Constitución de la Republica en su Sección IV sobre las MUJERES EMBARAZADAS establece:

Art. 43.- *El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:*

1. *No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.*
2. *La gratuidad de los servicios de salud materna.*
3. *La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.*
4. *Disponer de la facilidades necesarias para su recuperación después de embarazo y durante el periodo de lactancia*

Por su parte, nuestro código de trabajo de igual forma cuida y garantiza los derechos de las mujeres embarazadas, tanto más que en el artículo 153 establece lo siguiente:

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- *No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas [...]*

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa [...]

Los artículos precedentes denotan claramente la protección prioritaria que tienen las mujeres embarazadas en el ámbito laboral sobre todo en lo referente a la estabilidad que poseen, pero para hacer efectiva esta garantía tiene que cumplir un presupuesto fundamental, establecido en el tercer inciso del artículo 154 del código de trabajo que establece lo siguiente:

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- *[...] la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido, desde la fecha que se inicie su embarazo, particular que justificara con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.*



Es decir, para que las mujeres embarazadas gocen de esta estabilidad y no puedan ser despedidas deben en forma previa notificar al empleador sobre su condición mediante un certificado médico, pero ¿Qué pasa si este particular se omite por parte de la trabajadora? Porque no sabía o porque no contaba con el hecho de ser despedida, ante esta situación, que podría causar problemas a la hora de litigar, existe un fallo de casación que establece lo siguiente:

[...] b) De la norma suscrita, se debe colegir que, la intensión especial de la ley se refiere de una lado a la necesidad de que el empleador o empresario conozca de tal circunstancia, y de otro lado, que ha base de su conocimiento opere la garantía de la estabilidad. Este conocimiento debe procurarse preferentemente a la base de la certificación medica conferida por un facultativo del IESS, a falta de éste por otro; sin embargo, no puede descartarse la posibilidad de que si el empleador conoció por otro medio, también tiene que respetar esa protección especial. Esta necesidad de conocimiento del empleador se trata de un requisito mínimo que tiende a preservar la eficacia de la protección, para que de esta forma él conozca los hechos y a base de este conocimiento respete la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres en dicho periodo, ya que solamente desde que queda advertido o haya conocido tal circunstancia puede operar en sana lógica la disposición establecida en el Art. 154 inciso tercero del Código de Trabajo[...] (REGISTRO OFICIAL 358-S, 2008)

De este fallo entonces, llegamos a la conclusión de que no es requisito indispensable el hecho de justificar mediante certificado médico al empleador sobre el estado de gestación, basta que el empleador tenga conocimiento del hecho por cualquier medio, así este no sea de forma directa por parte de la trabajadora.

1.3.2.- MUJERES CUYA CONDICIÓN ESTÁ ASOCIADA A LA GESTACIÓN O A LA MATERNIDAD.

La reforma al Código de Trabajo mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, no solo busca garantizar la estabilidad de la mujer embarazada mientras dura este periodo, sino que va más allá, es decir garantiza una estabilidad laboral posparto, con lo que no solo se estaría protegiendo a la madre sino además al recién nacido, que es también miembro de un grupo de atención prioritaria.

Al respecto tenemos el artículo 154 del código de trabajo que determina:



Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- *En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagara la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un periodo mayor [...]*

Este artículo da cabida a una estabilidad de un año por enfermedad producto del embarazo o del parto, obviamente hay que justificar mediante un certificado médico dicha enfermedad para que el patrono no pueda dar por terminada la relación laboral mientras dure este lapso de tiempo, y que en el caso de hacerlo daría lugar a la trabajadora a que se le indemnice con valores adicionales a los que por ley les corresponde.

Por su parte, el **Artículo 152** del mismo cuerpo normativo, establece que: *“Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales” [...]*

De igual manera el **Artículo 155**, en su inciso tercero determina un periodo de tiempo en el cual la madre lactante tendrá una jornada inferior a la normal de ocho horas diarias al establecer que: *“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”*

En todos estos casos se establecen **plazos** que tienen como finalidad garantizar la estabilidad de la madre después del parto, así como también el desarrollo integral del recién nacido, pero ninguno de estos establece con exactitud hasta que momento la trabajadora está amparada, por esta condición (asociada a la gestación o a la maternidad), al trámite especial de ineficacia del despido, existiendo entonces un vacío jurídico que algún momento podría acarrear consigo serios problemas legales, quedando entonces a la sana crítica de los administradores de justicia el terminar si la trabajadora tiene o no derecho a este tipo de procedimiento.



1.3.3.- DIRIGENTES SIDICALES.

Para Cabanellas de Torres al referirse a los dirigentes sindicales lo define de la siguiente manera:

DIRIGENTE SINDICAL. *Miembro de la junta directiva de una asociación. Los directivos y administradores de los sindicatos se designan de acuerdo con las reglas estatutarias. Por lo general son elegidos en votación directa y mediante sufragio secreto [...]. (CABANELLAS DE TORRES, 2008, pág. 289)*

Tanto nuestra Constitución como nuestro Código de Trabajo garantizan de igual forma la libertad de asociación y la estabilidad de los dirigentes de estas organizaciones. Además de estas garantías en nuestra legislación, existen también organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ha establecido pautas sobre la protección de los derechos que ostentan las organizaciones sindicales, así como también sus dirigentes, tanto más que en el año de 1948 este organismo internacional dicta el **Convenio 87** sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por el Ecuador el 29 de mayo de 1967, según fuente oficial del mismo organismo. Este convenio entre sus artículos que la conforman, regula o establece lo siguiente:

Art. 2.- *Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

Art. 3.-

1.- *Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*

2.- *Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal.*

7.- *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.

Nuestra constitución por su parte establece en su artículo 326 lo siguiente:

Art. 326.- *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

7. Se garantizara 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 asociación, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

Sobre este mismo tema, el Código de Trabajo por su parte, no hace más que volver a transcribir estos artículos tal cual consta en la Constitución y el Convenio 87, pero con un particular en especial, en su **Artículo 442**, establece dos requisitos para que las organizaciones profesionales o sindicatos gocen de personería jurídica, estos requisitos son:

1).- Estar constituidos conforme a la ley, y,

2).- Constar en el registro que para el efecto llevara la Dirección Regional de Trabajo.

En cuanto a la estabilidad misma de los trabajadores que pertenecen a estas organizaciones o sindicatos tenemos lo establecido en el artículo 452 del Código que textualmente dice lo siguiente:

Art. 452.- Prohibición de despido.- *Salvo los casos de artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampra a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.*

De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. [...]

De estos dos artículos precedentes tenemos que no es suficiente que la asociación o sindicato esté legalmente constituido, sino que además hay que



estar debidamente registrada en la Dirección Regional de Trabajo, o al menos notificado al Inspector de Trabajo sobre su decisión, en asamblea general, de constituirse en cualquiera de los tipos de asociación, para que los trabajadores estén amparados por el contenido de estos artículos. Pero ¿Cómo acreditar tales particulares? En el primer caso, cuando ya están legalmente constituidos y registrados en la Dirección Regional de Trabajo, este organismo les extenderá un certificado que probará su existencia, y en el segundo caso, es decir cuando aún no están constituidos y registrados, pero que ya dieron a conocer al inspector de trabajo sobre su decisión, éste notificará solo con fines informativos al empleador dentro de las veinte y cuatro (24) horas siguientes sobre tal particular, tal como lo determinan los artículos 442 y 454 del Código de Trabajo.

Pero esta protección para los dirigentes sindicales va más allá, no solo mientras dure el proceso de formación o constitución de la asociación o sindicato, o mientras duren en el ejercicio de sus funciones, ya que el artículo 187 del código de trabajo hace extensiva esta garantía por un año más desde que el trabajador haya dejado de ejercer sus funciones como dirigente, además establece que, en el caso que se produzca el despido, esto no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo establecido.

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- *El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo establecido.*

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.



1.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROCEDIMIENTO.

Este procedimiento básicamente se rige por el principio de estabilidad laboral, pero no hay que dejar de lado otros principios que resultan ser de mucha importancia a la hora de ejercer este trámite, tales principios son: el de celeridad, el de concentración y el del debido proceso.

1.4.1. Principio de estabilidad laboral.

En el Sistema Universal de Protección, existen varias declaraciones y convenios que protegen el principio de estabilidad laboral. El primero de ellos, es la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que establece que 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.

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha indicado que los Estados deben reconocer el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho [...] (Barona Betancourt, 2015, pág. 31).

En nuestra Constitución este principio se encuentra desarrollado en el artículo 33, cuyo contenido establece que:

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

De igual forma se encuentra desarrollado en el Código de Trabajo al establecerse que:

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- *El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este código [...].*



Este artículo persigue como fin, el hecho de que los trabajadores sigan laborando de manera indefinida en sus puestos de trabajo, eliminando la posibilidad del empleador a dar por terminada la relación laboral por la llegada de cierto plazo, pero en el caso de que esto acontezca tendrá éste que, indemnizarle con valores adicionales al trabajador despedido. Básicamente estos son los artículos en los cuales se encuentran desarrollado este principio, existen muchos más, pero para nuestro estudio son estos los trascendentales.

1.4.2. Principio de celeridad.

“La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido”[...] establece el artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial, lo que implica que no solo este, sino todo los procedimientos deben ser atendidos en el menor tiempo posible, desde que se plantee la demanda hasta que se dicte una sentencia y la misma se ejecute, cosa que en la realidad no acontece porque pese a que los jueces que son los directores de la relación jurídica procesal, y que están en la obligación de proseguir los trámites sin esperar petición de parte, no lo hacen sino hasta que los sujetos procesales se los exigen. El trámite especial de **Despido Ineficaz** es sumamente corto en cuanto a los tiempos que se establecen entre cada una de sus etapas, por lo que los administradores de justicia están más que obligados a respetar y hacer respetar estos cortos lapsos de tiempo establecido en la ley, para que luego no se aleguen nulidades y las partes procesales queden en la indefensión.

1.4.3. Principio de Concentración.

Este principio está establecido en nuestra Constitución, en el Artículo 168 numeral 6 que consagra que: *“la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”*.

Por su parte el artículo 19 del Código Orgánico de la Función Judicial en su inciso tercero establece lo siguiente:

Art. 19. Principios Dispositivo, de Inmediación y Concentración.-

Inciso 3.- *Los procesos se sustanciaran con la intervención directa de las juezas y jueces que conozcan la causa. Se propenderá a reunir la*



actividad procesal en la menor cantidad posible de actos, para lograr la concentración que contribuya a la celeridad del proceso.

Para el Dr. Andrés Páez el principio de concentración consiste en:

[...] la realización de todos los actos procesales en un número reducido de audiencias que no dejen escapar los hechos, las pruebas, las alegaciones, los fundamentos y los informes. Este principio simplifica las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad en los litigios. (PAEZ, 2010, pág. 30)

Ya dentro de este procedimiento del Despido Ineficaz, este principio se encuentra bien desarrollado, pues dentro de la audiencia única que se convocará de forma inmediata, una vez cumplida la citación, la misma empezará por la conciliación, y de no existir algún acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas por las partes y se dictará sentencia.

1.4.4. Principio del Debido Proceso.

El debido proceso entraña un conjunto de garantías mínimas a favor de una persona para que ésta pueda defender sus intereses y derechos con solvencia y sin sobresaltos, acogiéndose a las normas jurídicas preestablecidas que serán el marco referencial para su desenvolvimiento.

Estas garantías se convierte en la columna vertebral de todo proceso judicial laboral y su aplicación no admite mengua alguna puesto que se dirigen a amparar derechos fundamentales e intangibles del individuo quien en todo momento puede exigir su plena e inobjetable observancia. (PAÉZ A. , 2010, pág. 39)

Dentro de nuestra constitución, este principio, o más bien derecho que tienen de las partes procesales, se encuentra también desarrollado, en su artículo 76, estableciendo garantías básicas que deberán ser observadas en todo tipo de proceso.



CAPÍTULO II

TRÁMITE JUDICIAL PARA EL PROCESO DE DESPIDO INEFICAZ.

2.1. DEMANDA.

El diccionario jurídico de Cabanellas trae una define a la demanda como: *“PETICION, SOLICITUD, suplica, ruego. Petición formulada en un juicio por una de las partes.”* (CABANELLAS DE TORRES, 2008, pág. 201)

El diccionario jurídico Omeba, trae una definición clara sobre la demandada, estableciendo lo siguiente: *“Demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones solicitando del juez la declaración, el reconcomiendo o la protección de un derecho.”* (PAÉZ, 2010, pág. 59)

El Código Orgánico General de Procesos, norma supletoria al Código de Trabajo, respecto de la demanda, en su artículo 141 establece lo siguiente: *“Todo proceso comienza con la presentación de la demanda a la que podrán precederle las diligencias preparatorias reguladas en este Código”.*

2. 2. REQUISITOS.

En lo referente al tema de los requisitos que debe cumplir la demanda que por despido ineficaz, que se plantea ante el juez del lugar donde se produjo tal despido, el código de trabajo no nos establece cuales son tales requisitos, a lo mucho nos indica en su artículo 195.2 que: *“tanto a la demanda como a la contestación se acompañaran las pruebas de que se disponga y que se solicitara las que deban practicarse”*, es por esto que tenemos que acudir al Código Orgánico General de Procesos (COGEP), ya que en este cuerpo normativo, que es norma supletoria al código de trabajo, se establece los requisitos que debe cumplir una demanda para ser aceptada a trámite. El COGEP en su artículo 142 establece lo siguiente:

“Art. 142.- Contenido de la demanda. La demanda se presentará por escrito y contendrá:



1. *La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.*
2. *Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.*
3. *El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.*
4. *Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.*
5. *La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.*
6. *Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.*
7. *El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.*
8. *La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.*
9. *La pretensión clara y precisa que se exige.*
10. *La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.*
11. *La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.*
12. *Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.*



13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso

Si en la demanda por despido ineficaz constan todos estos requisitos la jueza o juez de trabajo la calificara de clara y completa y la admitirá a trámite.

Si la demanda no cumple con los requisitos previstos en este Código, la o el juzgador dispondrá que la o el actor la complete o aclare en el término de tres días, si no lo hace, ordenará el archivo y dispondrá la devolución de los documentos adjuntos a ella.

2. 3. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

El código de trabajo en el art. 195.2 establece que la acción de despido ineficaz se la debe presentar en un máximo de treinta días contados desde que se produjo el despido. Es necesario señalar que esta disposición es contraria a lo que establece el artículo 635 del Código del Trabajo en el que se establece que *“las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación laboral [...]”*

Entenderíamos entonces, que si un trabajador o trabajadora que se encuentran dentro de este grupo que tienen derecho al trámite especial por despido ineficaz, no deduce su acción dentro de este plazo pierde únicamente el derecho de reclamar en esta vía y el derecho a las indemnizaciones adicionales por este tipo de despido hubiese tenido, quedando a salvo el derecho de reclamar sus derechos como trabajador en general mediante la acción “común” por la vía sumaria, ya que de no ser así se estaría atentando gravemente a los derechos de estos trabajadores, que dicho sea de paso son irrenunciables e intangibles.

2. 4. MEDIDAS CAUTELARES.

Para determinar las medidas cautelares dentro de la acción de despido ineficaz, hay que remitirse a lo establecido en el artículo 195. 2 del Código de Trabajo que determina: *“...y, en la misma providencia, se podrán dictar medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.”*



Considero que esta medida cautelar es la más acertada e idónea por cuanto garantiza en todo momento el derecho del trabajador contemplado en la constitución, de esta manera mientras dure el procedimiento de la acción propuesta por despido ineficaz el trabajador no pierde su derecho al trabajo.

2. 5. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA Y JUEZ COMPETENTE.

El juez competente para conocer la acción de despido ineficaz será única y exclusivamente la jueza o juez del trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, conforme lo establece el art. 195.2 del código de trabajo.

La jueza o juez de trabajo al momento de calificar la demanda de despido ineficaz constará si la misma cumple todos los requisitos antes mencionados, si los cumple, la calificará de clara y completa.

Si la demanda no cumple con los requisitos, la o el juzgador dispondrá que la o el actor la complete o aclare en el término de tres días, si no lo hace, ordenará su archivo.

La jueza o juez al momento de calificar la demanda podrá dictar las medidas cautelares que permitan el reingreso inmediato del trabajador a su puesto de trabajo. Particular que no cabe en otro tipo de demanda laboral, sino única y exclusivamente en las acciones por despido ineficaz.

2. 6. CITACIÓN.

Al respecto, es necesario señalar, lo que prevé el artículo 53 del Código Orgánico General de Procesos sobre la citación:

Art. 53.- Citación.- *La citación es el acto por el cual se le hace conocer a la o al demandado el contenido de la demanda o de la petición de una diligencia preparatoria y de las providencias recaídas en ellas.*

La citación se realizará en forma personal, mediante boletas o a través del medio de comunicación ordenado por la o el juzgador.



Si una parte manifiesta que conoce determinada petición o providencia o se refiere a ella en escrito o en acto del cual quede constancia en el proceso, se considerará citada o notificada en la fecha de presentación del escrito o en la del acto al que haya concurrido.

Si la o el actor ha proporcionado la dirección de correo electrónico de la o del demandado, la o el juzgador ordenará también que se le haga conocer a la o al demandado, por correo electrónico, el extracto de la demanda y del auto inicial, de lo cual, se dejará constancia en el sistema. Esto no sustituye a la citación oficial.

Según este artículo existen varios medios a través de los cuales se puede cumplir esta diligencia, pero hay que tener en cuenta lo que establece el art. 195.2 del código de trabajo para este tipo de procedimiento especial.

“ARTICULO 195.2 inciso segundo.- Admitida a trámite la demanda se mandara a citar en el plazo de veinte y cuatro horas a la parte empleadora [...]

Es decir de todas las formas de citación que establece el COGEP, para este tipo de trámite, es la citación en persona, la única que podría practicarse para cumplir el presupuesto establecido en el código de trabajo.

Esto en la práctica, resulta casi imposible de realizarla, debido al modelo de gestión que actualmente se maneja en la función judicial, toda vez que calificada la demanda, el secretario de la Unidad Judicial de Trabajo, tiene que subir la dirección del demandado al sistema que manejan de forma interna, luego el usuario, en este caso el actor, tiene que solicitar el proceso en el archivo, sacar las copias necesarias para la citación, acudir a la oficina de citaciones y obtener un turno para que el oficial de citaciones que resulte designado mediante el mismo sistema acuda a cumplir dicha diligencia, esto en apenas 24 horas.

2. 7. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y REQUISITOS.



Se debe señalar que en los artículos del código de trabajo que regulan el procedimiento del despido ineficaz no se determina un término o plazo específico para contestar la demanda. Al parecer lo que la norma nos da a entender es que este acto procesal se lo realizará en la misma audiencia, ya que una vez citado el demandado, la audiencia se llevará a cabo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, plazo que resulta ser exageradamente corto que podría incluso atentar contra el derecho a la defensa y al debido proceso contemplado en la Constitución en el art. 76 numeral 7, literal b, que textualmente dice:

Art. 76.- *En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:*

7.- *El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:*

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.

Aspecto que deberá ser tomado en cuenta por los administradores de justicia al momento de resolver.

Sobre los requisitos que debe contener la contestación a la demanda debemos nuevamente recurrir al COGEP, a su artículo 151 que determina lo siguiente:

Art. 151.- Forma y contenido de la contestación.- *La contestación a la demanda se presentará por escrito y cumplirá, en lo aplicable, los requisitos formales previstos para la demanda.*

La parte demandada deberá pronunciarse en forma expresa sobre cada una de las pretensiones de la parte actora, sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda y sobre la autenticidad de la prueba documental que se haya acompañado, con la indicación categórica de lo que admite y delo que niega.

Deberá además deducir todas las excepciones de las que se crea asistida contra las pretensiones de la parte actora, con expresión de su fundamento fáctico. Las excepciones podrán reformarse hasta antes de la audiencia preliminar.



Esta disposición es aplicable al tema laboral sobre todo en lo referente al despido ineficaz con la característica de que en estos casos el procedimiento es de manera expedita.

2. 8. AUDIENCIA Y FORMA DE CONVOCARLA.

La audiencia respectiva al procedimiento del despido ineficaz, será convocada por el juez de trabajo que conozca la causa, quien en la providencia de calificación señalará un día y hora para llevar a cabo la audiencia que será en el plazo de cuarenta y ocho horas constadas desde la citación.

Esta audiencia iniciará con la conciliación de las partes, y en caso de haber un acuerdo este será autorizado por sentencia, de no existir acuerdo entre las partes se seguirá con la sustanciación de la misma, dando paso a la práctica de las pruebas solicitadas, concluida la etapa probatoria, se presentaran los alegatos y se dictará sentencia por parte del juez.

Hay que tener en cuenta que para la tramitación de este proceso hay que tener en cuenta las reglas que rigen para el PROCEDIMIENTO SUMARIO establecidas en el COGEP, con la respectiva reducción de los plazos previstos en el código de trabajo, conforme lo establece el Art. 332 numeral 8 del COGEP.

2. 9. CONCILIACIÓN.

Una vez instalada la Audiencia, el juez incitará a las partes a llegar a un acuerdo que satisfaga tanto las pretensiones del actor como las del demandado, en el caso de que exista un acuerdo, el juez autorizará el mismo mediante sentencia, de no existir acuerdo se continuará con la sustanciación de la audiencia conforme las reglas del procedimiento sumario.

2. 10. PRÁCTICA DE PRUEBAS SOLICITADAS.

A falta de acuerdo conciliatorio dentro de la audiencia respectiva, se practicarán las pruebas solicitadas tanto en la demanda como en la contestación a la misma, se debe señalar que la prueba cumplirá la finalidad



llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos, cabe señalar además que en este tipo de procedimiento no solo se debe demostrar la calidad de trabajador sujeto a este procedimiento, es decir no basta con que se justifique el hecho de ser mujer embarazada, en estado asociado a la maternidad o de dirigente sindical, lo importante es también demostrar que efectivamente se dio el despido intempestivo del trabajador.

La prueba, para ser admitida por el Juez competente debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y deberá practicarse según con lo que determine la ley, en base a los principios de lealtad y veracidad, conforme lo establece el artículo 160 del COGEP.

Existen diferentes tipos de pruebas todas ellas reguladas en el COGEP, que son admisibles dentro del trámite de despido ineficaz, estos tipos de pruebas son:

2. 11.1 Prueba documental.- Es todo documento público o privado que recoja, contenga o represente algún hecho o declare, constituya o incorpore un derecho.

2. 11.2 Prueba testimonial.- Es la declaración que rinde una de las partes o un tercero, dentro de la audiencia respectiva.

2. 11.3 Prueba pericial.- Es el informe especializado realizado por un profesional especializado en una área determinada, quien estará encargado de analizar el objeto sujeto a controversia, discutido en un juicio.

2. 12. SENTENCIA.

Es necesario señalar que la sentencia en el ámbito laboral tiene mucha trascendencia.

Para Devis Echandia:

“La sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción de resolver las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o



fondo del demandado. (...) Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión, pero al mismo tiempo contienen un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Es, por lo tanto, el instrumento, para convertir la regla general contenida en la ley en mandato concreto para el caso determinado. Pero no es por sí misma un mandato, ya que se limita a aplicar el que contienen la Ley.” (PAÉZ, 2010, pág. 150).

Por su parte el COGEP en su artículo 88 define a la sentencia como: [...] *“la decisión de la o del juzgador acerca del asunto o asuntos sustanciales del proceso”*.

Dentro del trámite de despido ineficaz, el código de trabajo en su artículo 195.2 establece que, en el caso de que dentro de la audiencia señalada por el juez, las partes llegaren a un acuerdo conciliatorio, este será autorizado en sentencia. A falta de un acuerdo entre las partes, la jueza o juez dispondrá que se practiquen las pruebas solicitadas, y dictará sentencia en la misma audiencia.

La sentencia dictada por el o la juez (a), en la que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

La sentencia dictada en este caso se la hará de manera verbal, pero la misma deberá ser reducida a escrito dentro del término que para el efecto la ley concede a los jueces.

La sentencia reducida a escrito de acuerdo al artículo 95 del Código Orgánico General de Procesos, contendrá:

Art. 95.- Contenido de la sentencia escrita.- *La sentencia escrita contendrá:*

- 1. La mención de la o del juzgador que la pronuncie.*
- 2. La fecha y lugar de su emisión.*
- 3. La identificación de las partes.*



4. *La enunciación breve de los hechos y circunstancias objeto de la demanda y defensa de la o del demandado.*

5. *La decisión sobre las excepciones presentadas.*

6. *La relación de los hechos probados, relevantes para la resolución.*

7. *La motivación.*

8. *La decisión que se pronuncie sobre el fondo del asunto, determinando la cosa, cantidad o hecho al que se condena, si corresponde.*

9. *La procedencia o no del pago de indemnizaciones, intereses y costas.*

Además de la emisión en idioma castellano, a petición de parte y cuando una de estas pertenezca a una comunidad indígena, la sentencia deberá ser traducida al kichwa o al shuar según corresponda.

2. 13. EFECTOS.

El código de trabajo en el artículo 195.3 determina los efectos de la declaratoria de la ineficacia dentro del procedimiento de despido ineficaz, estableciendo tres efectos, de la siguiente manera:

1. Declara la ineficacia se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenara el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recarga.
2. En el caso que la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.
3. Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.



2. 14. CASO PRÁCTICO.

N° proceso: 01371-2016-00377

Acción/Infracción: ACCION DE DESPIDO INEFICAZ.

Actor: María José Arias Cardona.

Demandada: Escuela de Educación Básica Fiscomisional La Consolación.

Fecha de inicio de trámite: 27 de abril del año 2016.

Fecha de terminación de trámite: En la actualidad se encuentra en la Corte Nacional de Justicia

Fundamentos de hecho de la demanda: La actora propone su demanda bajo los siguientes fundamentos de hecho:

1).- Desde el 04 de septiembre del año 2015 presta sus servicios lícitos y personales en calidad de profesora con título de Instituto Pedagógico dentro de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional La Consolación, en un horario de 07H00 a 15H30.

2).- Que ha consecuencia de su estado de gestación ha sido víctima de constantes persecuciones, discriminación y tratos denigrantes.

3).- Que el 26 de abril del año 2016 su empleadora no le dejó ingresar a su puesto de trabajo indicándole que estaba despedida y que ya no que regrese más al plantel.

Fundamentos de derecho de la demanda: la actora deduce su acción conforme a los artículos siguientes:

1).- Constitución de la Republica: Artículos 43 y 332.

2).- Código de Trabajo: Artículos 69, 94, 95, 152, 185, 188, 195.1, 195.3 y 575.

Pretensión del actor: La Actora, mediante la demanda busca el pago de valores por concepto de:

1).- Décimo tercer sueldo.



- 2).- Décimo cuarto sueldo.
- 3).- Ropa de trabajo.
- 4).- Última remuneración con el triple de recargo.
- 5).- Pago por concepto de despido intempestivo.
- 6).- Pago por concepto de despido ineficaz.
- 7).- Pago de intereses.

Prueba de la Actora: La actora como prueba de su parte solicita que se tenga lo siguiente:

- 1).- Todo lo que de autos le fuere favorable e impugna todo cuanto de autos le sea desfavorable.
- 2).- Impugna la documentación que presentará la demandada.
- 3).- Tacha a los testigos que llegará a presentar la parte demandada.
- 4).- Adjunta documentos que demuestran su embarazo.
- 5).- Solicita que se le recepte su juramento deferido.
- 6).- Solicita confesión judicial de la demandada.
- 7).- Solicita se recepten declaraciones testimoniales de cinco personas que nómina.
- 8).- Solicita reconocimiento de firmas en roles de pago que acompaña a la demanda.

Contestación a la demanda: La demandada al momento de contestar la demanda, en la misma audiencia, lo hace en los siguientes términos:

- 1).- Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la acción presentada.
- 2).- Falta de derecho de la actora.
- 3).- Indica que la actora fue quien abandona su puesto de trabajo.



4).- Indica que existe un trámite de visto bueno por abandono del puesto de trabajo.

5).- Solicita que se rechace la demanda declarándola sin lugar en sentencia condenando a la actora al pago de costas procesales.

Pruebas de la demandada: como medios de prueba a su favor solicita se tenga lo siguiente:

1).- El contrato de trabajo a plazo fijo.

2).- Trámite de visto bueno presentado ante la Dirección Regional de Trabajo.

3).- Papeleta de depósito del banco del pacífico que acredita la consignación en la Dirección Regional de Trabajo de la última remuneración de la actora.

4).- Pago de la décimo tercera remuneración.

5).- Pago de la décimo cuarta remuneración.

6).- Roles de pago.

7).- Certificado de cumplimiento de las obligaciones en el IESS.

8).- Confesión judicial de la actora.

9).- Declaración de seis testigos que nómina.

Sentencia de Primera instancia: El juez de primera instancia declara parcialmente con lugar la demanda, negando la existencia de despido ineficaz, por cuanto la actora no justifica el despido, ya que sus testigos al momento de declarar no son concordantes, mientras que los testigos de la parte demandada fueron unívocos, concordantes e inequívocos al momento de rendir sus testimonios. Pero ordena que la parte demandada cancele a la actora valores por concepto de: décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración, vacaciones, ropa de trabajo, costas procesales y honorarios profesionales.

Sentencia de segunda instancia: El tribunal de segunda instancia rechaza el recurso interpuesto por la actora, y confirma la sentencia venida en grado, bajo las mismas consideraciones de la sentencia de primera instancia.



Casación: Ante la negativa de despido ineficaz dictada tanto por el juez de primera instancia, como la del tribunal de alzada, la actora inconforme con la sentencia, presenta recurso de casación, por lo que el proceso es enviado a la Corte Nacional de Justicia.

Análisis del caso: En este proceso se puede observar claramente que el mismo se desarrolló velando cada una de las disposiciones que regulan este procedimiento, es decir respetando el debido proceso, así como también la tutela judicial efectiva. La calificación de la demanda se la realiza el día 02 de mayo del 2016, en esta providencia o auto de calificación de la demanda, la jueza dispone que se le cite a la parte accionada en el término de 24 horas mediante comisión, disponiendo además que se cite a la Directora Regional de la Procuraduría General del Estado y señala fecha, día y hora para que se lleve a la cabo la audiencia a la que se refiere el artículo 195.2 del Código de Trabajo, todo esto dentro de los plazos que establece la ley. En lo referente a las pruebas adjuntas y solicitadas que se practiquen por parte de la actora, la jueza da paso a todas y cada una de las que la actora ha planteado. Algo que tener en cuenta es que en este auto de calificación, la jueza de trabajo no dispone medida cautelar alguna, que permita el reingreso inmediato de la trabajadora a su lugar de trabajo, esto porque la actora no solicita tal particular al momento de plantear su libelo inicial. Por su parte la parte accionada, da contestación a la demanda planteada en su contra, en el momento mismo de la diligencia de audiencia, la presenta por escrito adjuntando y solicitando la prueba que justifica la inexistencia del despido ineficaz y el cumplimiento de sus obligaciones como empleador, en dicha diligencia, al no haber acuerdo conciliatorio que ponga fin a la controversia, se continua con la sustanciación de la misma conforme las reglas que rigen sobre los procesos sumarios.

En lo que respecta a la sentencia, ésta es dictada de manera oral en la misma audiencia y reducida a escrito al siguiente día de haberse llevado a cabo la audiencia, debidamente fundamentada como debe de ser, declarando parcialmente con lugar la demanda y negando la existencia de despido ineficaz, ya que la prueba presentada por la actora, sobre todo la testimonia, no es suficiente para determinar que efectivamente se produjo el despido, mientras que la prueba actuada por la accionada da fe de que es la misma



actora abandona su puesto de trabajo por más de tres días consecutivos, existiendo incluso un trámite de visto bueno.

La actora no conforme con esta sentencia apelada de la misma ante la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia, instancia en la que se ratifica la sentencia por las mismas consideraciones expuestas con claridad por parte de la jueza de primera instancia. Ante esta situación la actora al considerarse afectada por esta resolución plantea el recurso de casación, por lo que el proceso es enviado a una de las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, instancia en la que aún se encuentra el proceso.

2.14.1 Anexos Caso Práctico.



00377-2016

SEÑOR(A) JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTON CUENCA.

MARIA JOSE ARIAS CARDONA, ecuatoriana, C.I. 0105497572, de 28 años de edad, de estado civil casada, profesora, domiciliado en el cantón Cuenca Provincia del Azuay; ante usted respetuosamente comparezco y conforme a derecho digo:

Desde el 4 de septiembre del año 2014, ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales en el la ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCOMISIONAL "LA CONSOLACION" calidad de PROFESORA CON TITULO DE ISTITUTO PEDAGOGICO, labor que la desempeñe en forma normal, habitual y permanente hasta el 26 de abril del año 2016 , fecha en la que mi empleadora me despidió.

Como antecedente debo poner en su conocimiento que mi empleadora a consecuencia de que me encontré en estado de gestación he sido víctima de contantes, persecuciones, discriminaciones, tratos denigrantes más aun en fecha antes indicada aproximadamente las 07h20 Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA no me dejo ingresar a mi puesto de trabajo, y me dijo: María esta despedida del trabajo, no quiero que regrese más al plantel.

Con estos antecedentes y con fundamento en nuestro Código de Trabajo en el artículo 195.1 hace mención que las trabajadoras que sean despedidas intempestivamente que se encuentren en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad se considera como **despido ineficaz**.

Por otro lado cabe destacar la protección que da a las mujeres embarazadas y en el periodo lactancia y que costa en el artículo 43 de la Constitución de la República, que prescribe que el estado garantizara el derecho a no ser discriminada por su embarazo en los ámbitos social, educativo y laboral, así como en el artículo 332 en el que se ratifica la garantía que dará el estado al respeto a los derechos reproducidos de las personas trabajadoras, así como el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijos y el derecho a la maternidad y de lactancia.

Desde que ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales esto es desde el 4 de septiembre del año 2014 hasta cuando termino la relación laboral venia ganado la cantidad de 500 dólares mensuales.

Durante el tiempo que labore para mi empleadora venia trabajando dentro en un horario de 07h00 a 15h30 de lunes a viernes.

Puntualizando además al proceder de esta forma mi ex empleadora ha violado expresas garantías y derechos constitucionales y legales de la relación laboral conforme demostrares en el transcurso del proceso.

Con estos antecedentes y fundamentándome en los artículos 43, 332 de la Constitución; artículos 152, 195.1, 195.3 42,69,94,95,185, 188, 575 y demás del Código de Trabajo; acudo ante su Autoridad y demando a la ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCOMISIONAL "LA CONSOLACION en la persona de su representante legal de Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA " demanda que lo deduzco por sus propios derechos y por los que representa a fin de que en sentencia se **declare el despido ineficaz** y el pago de los siguientes conceptos:



1.- La décima tercera remuneración conforme el artículo 111 del Código de Trabajo, en la parte proporcional al último periodo, en los términos de esta demanda; Fijo por este concepto en la cantidad de (320 USD) dólares de los Estados Unidos;

2.- La décima cuarta remuneración, conforme el artículo 113 del Código de Trabajo, en la parte proporcional al último periodo en los términos de esta demanda; considerando asimismo en lo que fuere aplicable. Fijo por este concepto en la cantidad de (298 USD) dólares de los Estados Unidos;

3.- El pago por vacaciones no gozadas por todo el tiempo laborado conforme artículo 69 del Código de Trabajo, Fijo por este concepto la cantidad de (78 USD) dólares de los Estados Unidos;

4.- El pago de ropa de trabajo conforme lo previsto en el numeral 29 del artículo 42 del Código de Trabajo. Fijo por este concepto en la cantidad de (90 USD) dólares de los Estados Unidos;

5.- El pago de la remuneración no cancelada de los 26 días de abril del año 2016 por lo que su autoridad mandara a pagar con el triple de recargo del último trimestre laborado y no pagado de conformidad con el artículo 94 del Código de Trabajo. Fijo por este concepto la cantidad de (1840 USD) dólares de los Estados Unidos;

6.- El pago del despido intempestivo en los términos del artículo 188 del Código de Trabajo, Fijo por este concepto en la cantidad de (1.500 USD) dólares de los Estados Unidos;

7.- El pago del despido Ineficaz en los términos del artículo 193.3 del Código de Trabajo, Fijo por este concepto en la cantidad de (6.000 USD) dólares de los Estados Unidos;

9.-El pago de los intereses conforme dispone el artículo 614 del Código de Trabajo y las costas judiciales, incluyendo los honorarios de mi abogado patrocinador.

La cuantía en la presente causa fijo en diez mil ciento veinte y seis dólares de los Estados Unidos.

En la presente acción pido se actúe como prueba de mi parte las siguientes diligencias:

a.-Se tenga como prueba de mi parte todo cuanto de autos me fuere favorable; Impugno todo cuanto de autos me sea desfavorable; en especial las excepciones intrascendentes deducidas en la contestación a mi demanda en lo que fuere adverso a mis interés;

b.-Impugno cualquier documentación que presente la parte demandada por ser elaborados en forma unilateral, ser copas simples, por no ser firmas de mi autoría y además por ser improcedentes, por lo que desde ya lo redarguyo de falsa y objetamos su legitimidad de conformidad con el numeral 4 del artículo 194 del Código de Procedimiento Civil;

c.- Tacho a los testigos que presente la parte demandada por no cumplir con los requisitos del 208 y siguientes del Código de Procedimiento Civil;

d.- Adjunto documentación en cuatro fojas con lo que demuestro que me encuentro embarazada a la presente fecha,



e.- Solicito en Audiencia definitiva la actora MARIA JOSE ARIAS CARDONA, en calidad de ex trabajadora rinda **JURAMENTO DEFERIDO** con la finalidad de probar fecha de inicio y terminación de la relación laboral y la remuneración percibida por sus servicios prestados;

f.- Solicito que en audiencia definitiva se recepte la confesión judicial de Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, personalmente y no por interpuesta persona en derecho, quien responderá a las preguntas que formulare como el fin probar hechos relacionados con los fundamentos de mi demanda y en general en los que se trate la litis

g.- Solicito se recepte las declaraciones testimoniales de los señores: Segundo Octavio Altamirano Rodriguez, Jorge Leonardo Zambrano Medina, Monica Alexandra Arteaga Canto, los mismos que serán notificados en este juzgado con la finalidad de justificar, los hechos relacionados con los fundamentos de mi demanda en especial el despido y en general en los que se trabo la litis

h.- Sírvase señalar fecha día y hora a efecto de que el actora comparezca a este juzgado a reconocer su firma y rubrica estampada en los roles de pago u otra documentación que presente la demandada, en caso de manifestar no ser de su autoría solicito se nombre perito a efecto de que determine si dichas firmas y rubricas le corresponden;

I.- Cumplidas que sean las presentes diligencias lo más favorable se tendrán como prueba de mi parte impugnando la prueba que presente la parte demandado en todo lo que fuere procedente y legal.

A la denominada ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCOMISIONAL "LA CONSOLACION en la persona de Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, en la calidad que demando se le citara en la en la parroquia el Valle para el efecto se comisionara al señor Teniente Político de la indicada parroquia

Por tratarse de una escuela fiscomicinal se le citara además también al señor Director Regional de la Procuraduría General del Estado

Notificaciones recibiré en la casilla judicial número 687 de la Corte Provincial de Justicia de la provincia del Azuay. Señalo correo electrónico: wilsonhuazhco70@yahoo.es.

Sírvase proveer.

Atentamente


MARIA JOSE ARIAS CARDONA


Dr. Wilson Huazhco Coronel
ABOGADO
Mat. N° 2225 C. A. A.



FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA

No. proceso: 01371-2016-00377
No. de Ingreso: 1
Acción/Infracción: ACCION DE DESPIDO INEFICAZ
Actor(es)/Ofendido(s): ARIAS CARDONA MARIA JOSE
Demandado(s)/Procesado(s): ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCOMISIONAL LA CONSOLACION
LOJA CAJAMARCA MARIA DE LOURDES

Fecha	Actuaciones judiciales
-------	------------------------

04/08/2016	ESCRITO
------------	---------

14:52:39

FePresentacion, Escrito

18/05/2016	ENVIO DEL PROCESO AL SUPERIOR
------------	-------------------------------

07:54:00

Razón: Siento como tal que en esta fecha se envía el proceso a la oficina de sorteos a fin de que remita el proceso a la Sala Laboral de la Corte provincial del Azuay. Certifico
Cuenca, 18 de mayo de 2016

18/05/2016	OFICIO
------------	--------

07:52:00

REPUBLICA DEL ECUADOR

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE CUENCA

Oficio N0. 287- UJTC-2016
Cuenca, 18 de mayo de 2016

SEÑORA

JEFA DE LA OFICINA DE SORTEOS DE LA FUNCION JUDICIAL DEL AZUAY.

Su despacho.

De mi consideración:

Por medio de la presente, adjunto y pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes el Juicio 01371201600377, propuesto por, ARIAS CARDONA MARIA JOSE, en contra de, ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCOMISIONAL LA CONSOLACION, En el cual se ha concedido el Recurso de Apelación, proceso constante en cincuenta y seis fojas (56js), un cuerpo, un CD

Con sentimiento de consideración y estima suscribo de usted.

Atentamente,

AB. CARLOTA SIGUENZA VALDIVIEZO.
SECRETARIA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE CUENCA

13/05/2016	RATIFICACION
------------	--------------

Fecha Actuaciones judiciales

último período en los términos de esa demanda... 3. El pago por vacaciones no gozadas por todo el tiempo laborado conforme artículo 69 del Código del Trabajo... 4. El pago de ropa de trabajo conforme lo previsto en el numeral 29 del artículo 42 del Código del Trabajo... 5. El pago de la remuneración no cancelada de los 26 días de abril del año 2016 por lo que su autoridad mandará a pagar con el triple de recargo del último trimestre laborado y no pagado de conformidad con el artículo 94 del Código del Trabajo... 6. El pago del despido intempestivo en los términos del artículo 188 del Código del Trabajo... 7. El pago del despido ineficaz en los términos del artículo 193.3 del Código de Trabajo. El pago de los intereses conforme dispone el artículo 614 del código del Trabajo y las costas judiciales, incluyendo los honorarios de mi abogado patrocinador. La cuantía en la presente causa fijo en diez mil ciento veinte y seis dólares de los Estados Unidos..." La demandante anuncia la prueba, de conformidad con el trámite establecido, determina lugar donde debe ser citada la accionada, solicita se cuente con la Procuraduría General del Estado por tratarse de una Escuela Fiscomisional, señala casilla judicial y correo electrónico para recibir notificaciones. Luego del sorteo de ley, correspondió a esta judicatura conocer y resolver la presente causa, disponiéndose se complete la demanda, cumpliendo la parte accionada conforme escrito que obra de fojas once los autos. Calificada la demanda de clara y completa, considerándose la prueba solicitada, se dispone citar a la parte accionada, en los términos previstos para este trámite, citación que ha sido cumplida conforme a ley, así se constata de las acta que obran de fojas 15, 17 y 18. En el día y horas señalada para la diligencia de audiencia única, se hace un llamado a las partes procesales a fin de que puedan conciliar, sin que sea posible este resultado, por lo que la parte accionada contesta su demanda en los siguientes términos a más de presentar por escrito la misma: **CONTESTACIÓN MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA: (...)** 1. Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de Derecho de la presente acción. 2. Falta de Derecho de la actora para demandar como lo ha hecho, por cuanto fue ella quien abandonó el trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa al tenor del Art. 172 numeral 1, del Código de trabajo, por no cumplir con la justificación ordenada en el Art. 177 del Código de Trabajo. Lo que viene causando una lesión incorregible en el cerco de los niños, niñas y adolescentes, en su interés superior, garantizado en el Art. 3, numeral 1 de la Convención Sobre los derechos del Niño, Art. 44 de la Constitución de la república del Ecuador, en concordancia con el art. 11 del Código de la Niñez y Adolescencia, es por ello que el día viernes 29 de abril de 2016, se inició el trámite de visto bueno, actitud de la maestra que violenta el derecho a la educación, discriminando por la edad a los niños, sin considerar que son personas de atención prioritaria, convirtiéndolos en víctimas de maltrato infantil a sus alumnos. 3. Jamás le he manifestado a la actora que "María esta despedida del trabajo, no quiero que regrese más al plantel"; pues no existe ningún despido ineficaz, por lo que la actora falsea a la verdad. 4. La actora fue quien me llamó a la inspectoría del trabajo, cuya audiencia se realizó el 21 de abril de 2016, audiencia en la que no pudo demostrar la existencia de un despido ineficaz sino que por el contrario se demostró que siendo contratada para 8 horas diarias en sus "labores educativas", justamente por su estado de embarazo venía trabajando únicamente 6 horas diarias, por lo que no ha sido discriminada sino que ha sido tratada con atención prioritaria al tenor del Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador. 5. Su señoría se dignará rechazar la presente demanda, declarando sin lugar en sentencia, condenando a la actora al pago de las costas procesales, los honorarios de mi Abogado y Abogada defensores; calificando la demanda de maliciosa y temeraria y al tenor del Art. 272 del Código Orgánico Integral Penal, de haber méritos de inducir a su Señoría a engaño, se remitirá las piezas procesales suficientes a la fiscalía, para que se dé inicio a una investigación fiscal por fraude procesal...". La demandada anuncia su prueba señala casilla judicial y correo electrónico para recibir notificaciones; y confiere autorización profesional. **CONSTESTACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO.** Ofreciendo poder o ratificación de su intervención a nombre de la señora Directora de la Procuraduría en el Azuay, Cañar y Morona Santiago, comparece la Abg. Zobeida Robles Castillo, matrícula No. 651 del Colegio de Abogados del Cañar, contestando la demanda y presentado la excepción de Falta de Personería Pasiva y adhiriéndose a la prueba solicitada por la parte demandada. Con la excepción de falta de personería pasiva se ha corrido traslado a la parte actora a fin de que se pronuncie, indicando la actora que se ha demandado por sus propios derechos, además que ya se cuenta con la Procuraduría. La demandada, manifiesta que continúe el proceso. Sobre esta excepción se resuelve no acogerla, toda vez que el estado se encuentra debidamente representado por la Procuraduría General del Estado, sin que haya queda en indefensión, además que no se ha demostrado con ninguna prueba documental, los argumentos que ha esgrimido la Procuraduría con relación a esta excepción. Por ser un trámite especial, y sin que exista vicio procedimental, así también lo han corroborado las partes, se produce la prueba por parte del actor y demandada, aceptándose a la demandante la siguiente Prueba: a) Prueba documental: Certificados médicos incorporados a fojas dos y tres, ecografía incorporada a fojas cuatro, información médica incorporada a fojas cinco de los autos. b) Se produce como prueba el juramento deferido que debe rendir la actora, la confesión judicial en forma personal de la demandada, y la recepción de prueba testimonial de los señores: Mónica Alexandra Arteaga Canto, Jorge Leonardo Zambrano Medina y Segundo Octavio Altamirano Rodríguez, quienes han sido legalmente notificados. La prueba producida por la parte demandada es la siguiente: a) Prueba documental: contrato de trabajo a plazo fijo incorporado a fojas 24 a 28 de los autos; trámite de visto bueno y papeleta del banco del pacífico por consignación en la Dirección Regional del Trabajo del Azuay, de la remuneración correspondiente al mes de abril de la actora, documentación incorporada a fojas 29 a 33, roles de pago de la actora de los meses de enero a marzo del 2016, pago de la décima tercera remuneración período diciembre 2014-noviembre 2015; pago de la décima cuarta remuneración agosto 2014-julio 2015, certificado de cumplimiento de obligaciones en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. b) Se produce como prueba a favor de la demandada, la confesión judicial en forma personal de la actora, y la recepción de prueba testimonial de los señores: Martha Verónica Illescas Tacuri, Gladys Eufemia Barros Alvarado, María

Fecha Actuaciones judiciales

Eugenia Samaniego Heredia, Jorge Eduardo Brito Parra, Jaime Alejandro Tamay Ramires, y Richard Leodan Ochoa Ordóñez, quienes han sido legalmente notificados. En la diligencia de audiencia única, en la etapa de prueba, se evacua la prueba requerida, concluida la misma se inicia la etapa de alegados, luego de lo cual se emite la respectiva sentencia de manera oral, la misma que se la motiva de manera escrita en los siguientes términos: PRIMERO: Para una adecuada administración de Justicia, además de la seguridad jurídica, se debe respetar el debido proceso, garantía constitucional. A este juicio, se ha dado el trámite previsto en el 195.2 del Código del Trabajo, no habiéndose omitido solemnidad sustancial alguna, por lo que, se declara la validez procesal. SEGUNDO: La presente causa hace referencia a un reclamo individual de trabajo, por tanto, la competencia de la suscrita jueza, de conformidad con el Art. 568 del Código del Trabajo, no se encuentra en duda. TERCERO: El proceso sujeto a resolución, se analiza observando preceptos constitucionales, doctrinarios, jurisprudenciales, legales. El Art. 75 de la norma constitucional establece el derecho de toda persona al acceso gratuito a la justicia, a la tutela efectiva y por ningún caso a quedar en indefensión; y, por disposición del Art. 76 ibídem, en toda causa se debe asegurar el derecho al "debido proceso", el mismo que es conceptualizado por Marta Polanco Jaramillo como (...) "un derecho fundamental de aplicación directa a todas las actuaciones judiciales y administrativas. Vincula a todas las autoridades, protege la libertad y seguridad jurídica, dentro de un amplio repertorio de garantías procesales que impiden la arbitrariedad y le brindan a quien es sometido a un proceso, medios y oportunidades suficientes de defensa para lograr la aplicación justa de la ley" (Debido Proceso disciplinario, Garantías Constitucionales, Ediciones Librería del Profesional, primera Edición, 2001, Bogotá Colombia, p. 176). CUARTO: La Carta Magna en el Art. 76 literal l) reza: (...) "Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso..."; y, (...) "una de las tareas primordiales de fundamentar toda sentencia o acto administrativo es la de proporcionar un razonamiento lógico y comprensivo, de cómo las normas y entidades normativas del ordenamiento jurídico encajan en las expectativas de solucionar los problemas o conflictos presentados, conformando de esta forma un derecho inherente al debido proceso, por el cual el Estado pone a disposición de la sociedad las razones de su decisión." (Corte Constitucional del Ecuador, para el período de transición. Sentencia No. 025 -09-SEP-CC); por tanto, cumpliendo con la obligación constitucional de motivación antes indicada, la suscrita Jueza fundamenta su resolución en el siguiente análisis: 4.1. Aplicable al caso, se considera ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadores en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. En la especie, la actora ha probado su estado de embarazo, con la documentación producida y que obra de fojas dos y tres de los autos. 4.2. La calidad con la que se demanda a la religiosa, María de Lourdes Loja Cajamarca, se encuentra debidamente justificada con varias actuaciones realizadas por la demandada, así, en el escrito de contestación comparece como "Representante legal de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación", de igual forma esta calidad ha sido reconocida en confesión judicial al dar contestación a la pregunta 1). 4.3. La relación laboral entre los litigantes, no es aspecto de controversia, y, se justifica con contrato de trabajo producido como prueba, fs. 24 a 28. 4.4. En cuanto al tiempo de inicio de la relación laboral y la remuneración percibida no existe contraposición entre las partes, así se refleja con la información constante en el contrato de trabajo a plazo fijo, el mismo que es concordante con el juramento deferido rendido por la actora en relación al inicio del nexo laboral y la remuneración percibida. 4.5. Las pretensiones que demanda la actora referente al pago de la décima tercera remuneración, décima cuarta remuneración, vacaciones, ropa de trabajo, no son objeto de controversia, toda vez que la demandada ha reconocido adeudar estos rubros. Cuanto más que no se ha justificado su pago, por tanto, procede la cancelación de los reclamos de pago de décima tercera y décima cuarta remuneración, vacaciones y ropa de trabajo por los períodos demandados. 4.6. Demanda la señora María José Arias Cardona, el pago de la remuneración del mes de abril del año 2016, con el recargo establecido en el Art. 94 del Código del Trabajo; sin embargo, la demandada, ha justificado la consignación de este valor en la Dirección Regional del Trabajo del Azuay, conforme la papeleta de depósito que obra de fojas 33 de los autos, que data de fecha 29 de abril de 2016, es decir, días antes de que se produzca la citación a la accionada, e incluso antes de que concluya el mes de abril. Por lo expuesto, no procede esta pretensión, pudiendo la demandante retirar esta remuneración en la entidad correspondiente. 4.7. Analizadas las pretensiones de la actora solicitadas en el libelo de su demanda en los numeral del 1 al 5, la Litis se traba en un solo objeto a debatir, esto es: La existencia de un despido ineficaz, En la especie, las partes procesales a fin de probar sus aseveraciones sobre el despido ineficaz, actúan en el caso de la actora, prueba testimonial, y en el caso de la demandada, prueba documental y testimonial. Acerca del embarazo de la demandante no hay discusión, se encuentra probado. Al despido intempestivo se lo considera estrictamente como (...) "la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio" (CABANELLAS Guillermo "Diccionario Enciclopédico de Derecho usual 26 edición, 1998, Editorial Heliasta, tomo III, Pág. 208); la Legislación y la Jurisprudencia son reiterativas en conceptualizar al despido intempestivo, como un hecho de carácter objetivo que debe ser plenamente demostrado por quien lo alega y asume la carga de la prueba del mismo... (Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 12. Pág. 3990, 10 de abril de 2003). Analizada toda la prueba en su conjunto, conforme a las reglas de la sana crítica, en referencia a la prueba testimonial actuada por la actora, éstos no son concordantes entre sí, así se puede evidenciar del testimonio de Mónica Alexandra Arteaga Canto, quien declara que conoce del despido porque acompañó a María José Arias a dejarle en el trabajo y le ayudó a subir la grada, que ahí escucho "María usted está despedida del trabajo, no quiero que regrese más al plantel", a petición del abogado patrocinador de la actora, le solicita que identifique dentro de la sala a la persona que



Fecha Actuaciones judiciales

despidió a la señora Arias Cardona, señalando a la demandada, sin embargo, al ser repreguntada, no recuerda si la religiosa hoy accionada, usaba su toca y dice "No me fije muy bien", llamando la atención que un detalle visible inclusive desde la distancia, no se haya "fijado muy bien", cuanto más que al rendir confesión judicial la actora, manifiesta que el momento del despido se encontraban cinco personas, la religiosa, su persona y los tres testigos que fueron notificados que concurren a esta diligencia, y dice que el "señor Octavio y el señor Jorge" -refiriéndose a Jorge Zambrano y Octavio Altamirano, testigos,- se encontraban conversando con la religiosa, llamando más aún la atención cuando el testigo, Jorge Leonardo Zambrano Medina, dice conocer a la actora y demandada, y al solicitar el profesional del derecho a cargo de la defensa de la demandante que reconozca en la sala de audiencia a la persona que despidió a la actora, éste luego de mirar a todos indica que no se encuentra presente en la sala, surgiendo el interrogante de que si el día del despido se encontraba frente a frente conversando con la religiosa, ¿cómo es posible que no la reconozca?, de igual manera, si el testigo Segundo Octavio Altamirano Rodríguez, quien se encontraba listo para rendir su testimonio, fue testigo del despido, por qué a último momento la actora prescinde de su declaración, luego de varias horas de espera?. todo ello hace colegir de manera clara que los testigos no son concordantes entre sí y no logran probar la existencia del despido intempestivo. Los testigos que presenta la parte demandada, son unívocos, concordantes, inequívocos, al manifestar que cuando fueron a dejar a sus hijos a la escuela, pudieron observar que la religiosa María de Lourdes Loja Cajamarca se encontraba al interior del patio vendiendo "tiquetes" para el lunch de los niños que inclusive ellos los compraron, que la religiosa permaneció en esta actividad aproximadamente hasta las siete y media de la mañana e incluso luego algunos de los testigos conversaron con ella sobre actividades de la escuela por ser parte del Comité Central de Padres de Familia. La actora ha tachado sus testimonios señalando que son padres de familia de la escuela sin que esta causal se enmarque en los términos del Art. 216 del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria en materia laboral y se haya actuado de conformidad con lo establecido en el Art. 218 ibidem. Alega la actora que al contestar la demanda e incluso en confesión judicial la demandada reitera que abandonó el trabajo, y por tanto, la carga de la prueba se revierte y se debe adjuntar la resolución de visto bueno por abandono: Al respecto es importante hacer hincapié que este trámite de despido ineficaz constituye un procedimiento especial, no como el actual procedimiento oral contemplado en el Art. 575 del Código del Trabajo, éste es un trámite sumarisimo que se desarrolla en una sola audiencia y uno de sus objetivos es garantizar la celeridad procesal, frente a una persona en estado de gestación. Es importante por tanto reflexionar en lo siguiente: la accionada al contestar su demanda alega que la actora abandonó su trabajo y que como consecuencia de ello le inició el trámite de visto bueno, hecho que lo ha probado con la documentación producida como prueba y que obra de fojas 29 a 33 de los autos, y si nos remitimos a la fecha se puede observar que este trámite administrativo, fue presentado el día VIERNES 29 DE ABRIL DE 2016, es decir, luego de tres días de que sostiene la demandada, no compareció la actora a su trabajo, entonces, cómo puede la parte demandada, obtener en un tiempo menor a cuatro días una sentencia de visto bueno, por tanto, a criterio de esta juzgadora, esta alegación realizada por la actora, no tiene asidero jurídico incluso por estricto sentido lógico-temporal, por lo analizado no procede la pretensión de despido ineficaz por no haberse probado esta ruptura unilateral por parte de la empleadora. Sin que sea necesario realizar otro análisis, por las consideraciones expuestas, la suscrita Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo, sede Cuenca, provincia del Azuay, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, negando la existencia del despido ineficaz, declara parcialmente con lugar la presente demanda, y dispone que la accionada: MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, en la forma en que ha sido demandada, pague a: MARIA JOSE ARIAS CARDONA, los siguientes valores: a) Por concepto de décima tercera remuneración en los términos analizados, la suma de \$368,05/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. b) Por concepto de décima cuarta remuneración en los términos analizados, la suma de \$269,41/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. c) Por concepto de vacaciones, en los términos analizados, la cantidad de \$184,02/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. d) Por ropa de trabajo en los términos analizados, la cantidad de \$50, 00/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. EL MONTO TOTAL QUE SE MANDA A PAGAR SUMADO LOS RUBROS INDICADOS SON: \$871,48/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA, que se liquidará de acuerdo a lo establecido en el Art. 614 del Código de Trabajo. En atención a lo dispuesto en el Art. 588 del Código de Trabajo, se le condena a la demandada al pago de costas y honorarios, fijándose en la suma de \$200,00/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica los honorarios del Abogado Defensor de la actora. Elévese la presente sentencia a consulta en la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay. Notifíquese.-

05/05/2016 ACTA DE AUDIENCIA

14:28:00

EXTRACTO DE AUDIENCIA PARA PROCESOS EN MATERIA NO PENAL

1. Identificación del Proceso:

a. Proceso No.: 01371201600377

b. Lugar y Fecha de realización de la audiencia: Cuenca, 05 de mayo de 2016

Hora: 10h00



FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DEL AZUAY

No. proceso: 01371-2016-00377
No. de Ingreso: 1
Acción/Infracción: ACCION DE DESPIDO INEFICAZ
Actor(es)/Ofendido(s): ARIAS CARDONA MARIA JOSE
Demandado(s)/Procesado(s): ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCOMISIONAL LA CONSOLACION LOJA CAJAMARCA MARIA DE LOURDES

Fecha	Actuaciones judiciales
-------	------------------------

07/09/2016	OFICIO
------------	--------

09:35:00

REPUBLICA DEL ECUADOR

Cuenca, a 7 de Septiembre del 2016

Of. 224-2016-SL

JUICIO No. 01371-2016-0037

Señor

SECRETARIO DE LA SALA DE LO LABORAL

DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

Su despacho

Señor, Secretario:

Para los fines legales consiguientes, remito a Ud., el proceso oral de pago de valores propuesto por MARIA JOSE ARIAS CARDONA contra MARIA D LOURDES LOJA CAJAMARCA, que consta de 56 fojas un cuerpo el cuaderno de primera instancia y en 36 fojas un cuerpo, el cuaderno de segunda instancia, conforme lo ordenado, de acuerdo a lo que dispone el Art. 266 del Código Orgánico General de Procesos.

Atentamente,

DRA. MONICA ORTIZ TOBAR

SECRETARIA RELATORA

01/09/2016	PROVIDENCIA GENERAL
------------	---------------------

13:36:00

JUICIO LABORAL No. 01371-2016-00377

Cuenca, 01 de septiembre de 2016. Las 09H30

Adjúntese a los autos el escrito presentado por la AB. MARISOL MESA PINZON, DIRECTORA REGIONAL DE LA PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO EN AZUAY, CAÑAR Y MORONA SANTIAGO. En lo principal téngase en cuenta la casilla judicial No. 1200, misma que señala para futuras notificaciones en la ciudad de Quito. Notifíquese.

30/08/2016	ESCRITO
------------	---------

Página 1 de 9



Fecha Actuaciones judiciales

JUICIO NO. 01371-2016-00377.

Cuenca, 03 de agosto de 2016, a las 08h40.

VISTOS: A fojas 18 del cuaderno de esta instancia comparece MARIA JOSE ARIAS CARDONA y, solicita ampliación de la Sentencia dictada en esta causa por este Tribunal. Con el contenido de la ampliación se ha corrido traslado a la parte contraria; sin la contestación a la misma, el Tribunal, considera: La ampliación como recurso horizontal permite al Tribunal ampliar el auto o sentencia dictados, "cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos intereses o costas." Al respecto, se deja claro que la Sentencia no se encuentra inmersa en las causales que considera el Art. 282 del Código de Procedimiento Civil. En consecuencia nada hay que ampliar, en la Sentencia, debiendo estarse a lo ya resuelto. Notifíquese.

JUICIO NO. 01371-2016-00377.

Cuenca, 03 de agosto de 2016, a las 08h40.

Habiendo sido sorteado para conocer la presenta causa en reemplazo del Dr. Freddi Mulla Ávila según acta de sorteos de fecha 03 de agosto de 2016, salvo mi voto en el auto de ampliación al no haber participado en la resolución emitida en este proceso. Notifíquese.

28/07/2016 PROVIDENCIA GENERAL

11:04:00

JUICIO N° 01371-2016-00377.

Cuenca, 28 de julio de 2016. Las 11:00.

Agréguese a los autos los escritos presentados por MARÍA JOSÉ ARIAS CARDONA actora en este juicio y en el cual solicita ampliar la sentencia; con el contenido del mismo córrase traslado a la parte demandada, de acuerdo con la disposición del Art. 584 de Código del Trabajo, para que se pronuncie en el término de dos días. Vuelvan los autos para proveer. Notifíquese.-

27/07/2016 ESCRITO

15:18:50

FePresentacion, Escrito

22/07/2016 SENTENCIA

15:24:00

Juicio. 01371-2016-0377.

JUEZA PONENTE: DRA. AUREA PIEDAD CALDERON VINTIMILLA

Cuenca, 22 de julio de 2016. Las 10:20.

VISTOS: Viene a conocimiento de esta Sala, el presente juicio que por pago de indemnizaciones laborales, ha propuesto MARIA JOSE ARIAS CARDONA en contra de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación," en la persona de su representante legal Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, por sus propios derechos y los que representa, por la consulta dispuesta por la señora jueza a quo, y el recurso de apelación interpuesto por la actora, de la sentencia de fecha 06 de mayo de 2016.- Las 09h00, dictada por la Dra. Jeanneth Mendieta Vanegas, Jueza de la Unidad Judicial Laboral, mediante la cual negando el despido ineficaz, declara parcialmente con lugar la presente demanda. Sorteada la causa, su conocimiento corresponde al Tribunal integrado por los Doctores Freddi Mulla Ávila, Mauricio Larriva González y Aurea Piedad Calderón Vintimilla, quien además, fue designada ponente, siendo el momento de resolver, se considera:

PRIMERO: ANTECEDENTES (Fundamentos de hecho): De fs. 6 a 7 del proceso, comparece MARIA JOSE ARIAS CARDONA y manifiesta que desde el 04 de septiembre de 2014, ha prestado sus servicios lícitos y personales, en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación" en calidad de Profesora con título de Instituto Pedagógico, hasta el 26 de abril de 2016 en que su empleadora le despidió. Indica que su remuneración era de quinientos dólares 00/100 USD, Que su horario de trabajo era de 07h00 a 15h30 de lunes a viernes, que por su estado de gestación ha sido víctima de constantes persecuciones, discriminaciones y que fue despedida de su trabajo, ya que el 26 de abril de 2016, aproximadamente a las 07h20, Sor María Lourdes Loja Cajamarca no le dejó ingresar a su puesto de trabajo y le dijo: "María está despedida del trabajo, no quiero que regrese más al plantel".

PETICION Y FUNDAMENTOS DE DERECHO.- Con estos antecedentes DEMANDA a su empleadora la Escuela de Educación

Fecha Actuaciones judiciales

Básica Fiscomisional "La Consolación," en la persona de su representante legal Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, por sus propios derechos y los que representa el pago de los nueve numerales que constan en la demanda y que hacen relación a la parte proporcional del último período laborado, de la décima tercera y cuarta remuneraciones, vacaciones, ropa de trabajo, remuneración no cancelada de los 26 días de abril del año 2016 con el triple de recargo, despedido intempestivo, despido ineficaz, intereses, costas y honorarios del abogado de la defensa. Fundamenta su petición en los Arts. 43,332 de la Constitución, 152,195.1, 195.3, 111, 113, 69, numeral 29 del Art. 42,94, 188, y 614 del C. del Trabajo.-

CONTESTACION A LA DEMANDA.- Se califica la demanda, se da paso a la rectificación del segundo apellido de la actora en el sentido de que es Cardona y no Córdova como consta en el acta de sorteos. Al amparo de lo que dispone el Art. 195.2 del Código del Trabajo y una vez que ha sido citada la demandada María de Lourdes Loja Cajamarca, por sus propios derechos y por los que representa, en su calidad de Representante Legal de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación", conforme consta del proceso a fojas (fs.17-18), se cuenta con la Procuraduría General del Estado (fs.15), se lleva a cabo la Audiencia, en la que se da Contestación a la Demanda por parte de la demandada y de la Procuraduría General del Estado. Sin que exista conciliación de las partes, por tratarse de un trámite especial se produce la prueba por parte de la actora y de la demandada, se recepta el juramento deferido, y la confesión judicial de actora y demandada, al igual que prueba documental y testimonial, se dicta sentencia, negando el despido ineficaz, y declarando parcialmente con lugar la demanda, disponiendo que la accionada, "...MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, en la forma que ha sido demandada, pague a MARIA JOSE ARIAS CARDONA, los siguientes valores: a) Por concepto de décima tercera remuneración en los términos analizados, la suma de \$368,05/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. b) Por concepto de décima cuarta remuneración en los términos analizados, la suma de \$269,41 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. c) Por concepto de vacaciones, en los términos analizados, la cantidad de \$ 184,02/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. d) Por ropa de trabajo, en los términos analizados la cantidad de \$50,00/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. EL MONTO TOTAL QUE SE MANDA A PAGAR SUMADO LOS RUBROS INDICADOS SON: \$871,48/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA, que se liquidará de acuerdo a lo establecido en el Art. 614 del Código de Trabajo. En atención a lo dispuesto en el Art. 588 del Código de Trabajo, se le condena a la demandada al pago de costas y honorarios, fijándose en la suma de \$200,00/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica los honorarios del Abogado Defensor de la actora. Elévese la presente sentencia a consulta en la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay. Notifíquese"-

SEGUNDO: CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS: 2.1 PRESUPUESTOS PROCESALES.- La competencia en este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, se radica por sorteo, habiéndose tramitado mediante el sistema oral, acorde a los principios de Concentración, Contradicción, Inmediación y Dispositivo, se cumple con el debido proceso, establecido en el Art. 168, 6 de la Constitución de la República del Ecuador, del Art. 195.3, 568, 609 del Código del Trabajo, Art. 323 del Código de Procedimiento Civil, Art. 208 del Código Orgánico de la Función Judicial normas que se aplican de acuerdo a la disposición Transitoria Primera del Código Orgánico General de Procesos.- 2.2 VALIDEZ PROCESAL.- Habiéndose observado y cumplido en la tramitación de esta causa con las garantías del Debido Proceso, con el sistema oral, y los principios Constitucionales, sin omisión de solemnidad sustancial alguna, se declara su validez procesal.

TERCERO: FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.- La señora Jueza de instancia negando la existencia de despido ineficaz, declara parcialmente con lugar la demanda presentada por MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, basada en las siguientes consideraciones: 3.1) Indica que la calidad con la que se demanda a la religiosa María de Lourdes Lata Cajamarca, se encuentra debidamente justificada con la contestación dada a la demanda, y su confesión judicial. 2) Manifiesta que la relación laboral entre las partes no es motivo de controversia, pues se halla probada con el contrato de trabajo que consta como prueba (Fs.24 a 27), tampoco existe discrepancia en cuanto al tiempo de inicio y terminación de la relación laboral, ello se colige del juramento deferido de la actora y el contrato ya mencionado. La señora jueza de primer nivel hace un análisis pormenorizado de las pretensiones de la actora, y concluye manifestando que la litis se traba en un solo objeto a debatir, esto es: "La existencia de un despido ineficaz", afirma que en cuanto al embarazo de la demandante no hay discusión, consta la prueba documental y testimonial al respecto, pero considera que no se ha probado que exista el despido intempestivo, cita jurisprudencia relacionada con el tema, realiza un análisis de lo manifestado por los testigos de la actora, indica que estos no son concordantes. Por otra parte indica que los testigos de la parte demandada son unívocos, concordantes, inequívocos, que pese a que la actora los ha tachado, según la señora jueza de primer nivel la causa para la tacha no está enmarcada en lo que dispone el Art. 216 del C. de Procedimiento Civil, norma supletoria en materia laboral. Una vez que ha sido tramitada la causa con un procedimiento especial, y que la actora no ha probado que la demandada le despidió, existiendo un trámite de visto bueno porque supuestamente fue la actora la que abandonó el trabajo, emite la sentencia en los términos consignados en líneas anteriores.

CUARTO: ANALISIS Y MOTIVACION DE LA SALA.- En cumplimiento de la disposición constitucional del Art. 76, numeral 7, literal l), toda sentencia debe ser motivada, no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios

Fecha	Actuaciones judiciales
-------	------------------------

jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho que constan en el proceso. Además "La motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión. El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por la razones que el Derecho suministra y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática" (Cita tomada de la Gaceta Judicial Serie XVIII, número 13 Pág. 5525).- En ese contexto para resolver el presente trámite es importante establecer si existe o no el despido ineficaz conforme lo ha planteado la actora, y se ha trabado la litis, para que se pueda aplicar lo dispuesto en el Art. 195.3 del Código del Trabajo, reformado por la Ley Orgánica para la Justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, ya que la relación laboral, en el caso que nos ocupa no ha sido controvertida, para lo cual se considera la prueba documental aportada, relativa al contrato de trabajo a plazo indefinido (fs.24 a 27) celebrado entre las partes, prueba más que suficiente para concluir que entre las litigantes existió relación de trabajo, que está en relación con el Aviso de Entrada, registrado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (fs.28), que indica que ingresó a laborar la actora el 04/09/2014. También en el presente caso, de la contestación a la demanda se colige que ha existido relación laboral entre las partes procesales pese a la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho con que se excepcionó la demandada, no siendo motivo de discusión la existencia de la relación laboral. Por lo que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 114 del Código de Procedimiento Civil, Ley supletoria en esta materia según el Art. 6 del Código de Trabajo, cada parte está obligada a probar los hechos que alega, además respecto de las pruebas así lo determina el procedimiento que para este trámite se ha establecido en el Art. 195.2 ibidem. Encontrándose la causa en este estado se hacen las siguientes consideraciones: 4.1.) De acuerdo a la distribución de la carga de la prueba, le corresponde a la accionante demostrar la existencia del despido intempestivo, para que éste se torne ineficaz, y con este propósito presenta la prueba testimonial de los señores Mónica Alexandra Arteaga Canto, y Jorge Leonardo Zambrano Medina, y en efecto al escuchar sus declaraciones en la grabación que en un CD se adjunta al proceso, este juzgador Pluripersonal, comparte el criterio de la Jueza de primer nivel, quien además por el principio de inmediación estuvo en contacto con los mismos, e incluso pudo interactuar con ellos. Al respecto existe jurisprudencia que puede ser aplicada para el caso que nos ocupa, en cuanto a declaración de testigos cuya credibilidad está en duda, dice: "- 16-VIII-95 (Expediente No. 262-94, R.O. 796, 5-X-95)... c) En lo referente a la prueba testifical aportada por el actor, y, revisados los testimonios que la constituyen se observa que éstos no merecen credibilidad pues se trata: ora, de aquellas declaraciones que en la doctrina procesal se conocen como de inercia; es decir, aquellas que se rinden contestando el cuestionario formulado con un simple y escueto 'es verdad', pero sin que el deponente ofrezca al juzgador los indispensables datos acerca de hechos y circunstancias que permitan a éste elaborar en base de ellos su convicción. Sobre el asunto recuérdese que son los testigos los ojos y oídos a través de los cuales el Juez puede reconstruir los hechos que ocurrieron en el pasado. De allí que la veracidad y autenticidad de los testimonios son de profunda utilidad para la misión del juzgador; y tal veracidad no se advierte en los testimonios de la prueba aportada por el demandante, lo cual, sin esfuerzo permite inferir que no se trata de testimonios idóneos, sino parcializados...". En base a lo analizado no se puede calificar a la prueba testimonial de la actora, pues al rendir sus testimonios no son concordantes entre sí, y tampoco con lo manifestado por la actora al rendir su confesión judicial. En cambio los testigos presentados por la parte demandada señores Martha Verónica Arias Tacurí, Gladys Eufemia Barros Alvarado, María Eugenia Samaniego Heredia, Jorge Eduardo Brito Parra, Jaime Alejandro Tamay Ramirez, Richard Leodan Ochoa Ordóñez, son padres de familia de la escuela "La Consolación" y el día de los hechos estuvieron para dejar a sus hijos, algunos se acercaron a comprar los "tiketes" para el lunch de sus hijos, otros siendo del comité de Pares de familia, se acercaron a la madre María de Lourdes Cajamarca para hablar sobre la jornada deportiva que se estaba desarrollando, testigos que han coincidido en indicar cómo estaba vestida la demandada, en dónde se encontraba, qué hacía, por lo que sus testimonios son coherentes, unívocos, concordantes. Analizada la prueba aplicando la sana crítica, y coincidiendo con la señora Jueza de instancia, se llega a la conclusión de que en efecto la actora no ha logrado probar el despido intempestivo, si bien es cierto ha demostrado que se encuentra en estado de gestación con la documentación que obra del proceso a fojas 4 y 5 con la prueba presentada que consiste en declaración de testigos, juramento deferido y la confesión judicial de la demandada. En conclusión no existe despido ineficaz. Además consta una certificación del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social "José carrasco Arteaga", de fojas 2, en el que se prescribe reposo médico el día 26 de abril de 2016, fecha en la que dice la actora fue despedida por su empleadora. 4.3 La parte demandada ha manifestado que la actora ha abandonado su lugar de trabajo, sin causa justa, y para probar esta aseveración ha presentado una petición de visto bueno el 29 de abril de 2016, ante la Inspectoría de Trabajo del Azuay (fs.29 a 46).- 4.4. Sin embargo como ha sido declarada la existencia de la relación laboral, se debe proceder a verificar si tiene derecho a los reclamos pretendidos por la actora, para ello analizaremos cada uno de ellos, 1) Décima tercera remuneración, en la parte proporcional al último período, mismo que no ha justificado la parte demandada haberlos cancelado por lo que procede el pago., al igual que la décima cuarta remuneración, vacaciones y ropa de trabajo, por los períodos demandados. 2) En el punto 5 reclama de los 26 días laborados en el mes de abril de 2016, con el triple de recargo, mismo que no procede por cuanto a fojas 33 de los autos consta la papeleta de depósito en el Banco del Pacífico, por la suma de \$452,75, correspondiente a lo reclamado, pago que se hace a consecuencia de la solicitud de visto bueno. 3) En los puntos 6 y 7 reclama el pago por despido intempestivo y despido ineficaz, mismo que se lo ha analizado en líneas anteriores, y que no procede por falta de prueba. QUINTO: DECISION: A los jueces les corresponde valorar y apreciar la prueba en su conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, actividad que consiste en el acto de percepción, análisis de los hechos y actos jurídicos ocurridos con anterioridad al



Fecha Actuaciones judiciales

proceso, descubrir la verdad y encontrar la exactitud o falsedad de los elementos fácticos y voluntarios, controvertidos de un proceso. Buscar la concordancia de los hechos con el objeto de su fundamento, que son las pretensiones y afirmaciones del proceso, la prueba tiene que ser congruente entre lo que se manifiesta en la demanda y lo que se trata de probar para que se reconozca su derecho.-En el caso sub iudice, la actora no ha logrado probar el despido intempestivo de parte de su empleadora, por tanto no existe despido ineficaz, sin embargo los otros rubros reclamados al no haber justificado la parte demandada que los haya cancelado procede el pago, en la forma determinada por la señora jueza de primer nivel. Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala de Lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, rechaza la apelación de la actora MARIA JOSE ARIAS CARDONA, CONFIRMA la sentencia venida en grado, y absuelve la consulta de la señora Jueza de primer nivel. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia. Con el ejecutorial, remítase la causa al Juzgado de origen. Notifíquese.-

14/06/2016 PROVIDENCIA GENERAL

14:49:00

JUICIO No. 01371-2016-00377.

Cuenca, 14 de junio de 2016. Las 12:00.

Legalmente encargado del despacho de la Dra. Aurea Piedad Calderón Vintimilla mediante Acción de Personal No. 1092-2016-UTHA-PAS de fecha 09 de junio de 2016. Agréguese a los autos los escritos presentados por: MARIA JOSE ARIAS CARDONA así como del ABG. MARISOL MESA PINZON Directora Regional de la Procuraduría General del Estado en Azuay, Cañar y Morona Santiago, téngase en cuenta su contenido en lo que fuera legal y procedente, así como la ratificación del abogado defensor en Audiencia de estrados. Notifíquese.

09/06/2016 ESCRITO

16:31:12

FePresentacion, Escrito

08/06/2016 ESCRITO

12:26:37

FePresentacion, Escrito

08/06/2016 ACTA DE AUDIENCIA

12:26:00

EXTRACTO DE AUDIENCIA PARA PROCESOS EN MATERIA NO PENAL

Identificación del Proceso: LABORAL

Proceso No. 01371-2016-0000377

Lugar y Fecha de realización de la audiencia: Cuenca, 8 de Junio del 2016.

Hora: 8:30 horas

Acción: Laboral

Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay: Dra. Aurea Piedad Calderón Vintimilla, Dr. Freddi Humberto Mulla Avila, Dr. Fernando Larriva González.

Desarrollo en la Audiencia:

Tipo de Audiencia:

Audiencia en Estrados: SI (x) NO ()

Audiencia de Conciliación: SI () NO ()

Audiencia de Juzgamiento: SI () NO ()

AUDIENCIA PUBLICA ()

Partes Procesales:

Demandante: María José Arias Cardona

Abogado del demandante: Dr. Wilson Huazhco

Casilla judicial: 687



CAPÍTULO III:

LA ETAPA DE IMPUGNACION EN ESTE PROCESO.

3. 1. GENERALIDADES.

Nuestro Ordenamiento Jurídico prevé siete tipos de recursos que se podrán plantear en contra de las providencias judiciales, estos recursos son: la aclaración, reforma, ampliación, revocatoria, apelación, casación y de hecho.

Concedidos o no cualquiera de estos recursos no se los podrá interponer por segunda vez.

Los términos para la impugnación de las sentencias y autos definitivos no dictados en audiencia correrán a partir de la notificación por escrito.

Pese a que este recurso se los interpondrá en la misma audiencia, se los fundamentará por escrito dentro del término de diez días de notificado.

Una vez presentada la fundamentación del recurso por escrito, el juez pondrá en conocimiento de la contraparte para que este de contestación a la misma en el término, así mismo de diez días.

Todo el procedimiento en cuanto a la impugnación está regulado entre los artículos 250 y 288 del Código Orgánico General de Procesos.

3. 2. RECURSOS VERTICALES Y HORIZONTAL.

Los recursos horizontales son aquellos que se plantean ante la misma autoridad que los emitió y los recursos verticales ante el superior.

Dentro de los recursos horizontales tenemos: la aclaración y ampliación, la revocatoria y reforma.



Dentro de los recursos Verticales tenemos: la apelación, el de hecho y la casación.

3.2.1 Aclaración y ampliación.-

El Artículo 253 del COGEP nos define, o nos indica más bien cuando opera el uno recurso y cuando opera el otro.

Art. 253.- Aclaración y ampliación.- *La aclaración tendrá lugar en caso de sentencia oscura. La ampliación procederá cuando no se haya resuelto alguno de los puntos controvertidos o se haya omitido decidir sobre frutos, intereses o costas.*

La solicitud de aclaración o ampliación deberá expresar con claridad y precisión las razones que la sustenten, de no hacerlo se la rechazara de plano.

3.2.2. Revocatoria y reforma.-

Por su parte el artículo 254 del mismo cuerpo normativo nos indica lo referente a la revocatoria y reforma:

Art. 254.- Revocatoria y reforma.- *Por la revocatoria la parte pretende que el mismo órgano jurisdiccional que pronunció un auto de sustanciación lo deje sin efecto y dicte otro en sustitución.*

También será admisible la reforma, en cuyo caso se enmendará la providencia en la parte que corresponda.

3.2.3. Apelación.-

En cuanto a este recurso debemos referirnos al artículo 256 del Código Orgánico de Procesos, el mismo que establece que el recurso de apelación es aquel que “*procede contra las sentencias y los autos interlocutorios dictados dentro de primera instancia así como contra las providencias con respecto a las cuales la ley conceda expresamente este recurso*”.

Este recurso se interpondrá de manera oral dentro de la misma audiencia y se presentara por escrito debidamente fundamentado dentro del término de diez días, aun vez que se le haya notificado con la resolución o sentencia por escrito.



3.2.4. Casación.-

El recurso de casación es aquel que “*procede en contra de las sentencias y autos que ponen fin a los procesos de conocimiento dictados por las Cortes Provinciales de Justicia y por los tribunales Contencioso Tributario y Contencioso Administrativo*” conforme así lo establece el artículo 266 del COGEP.

3.2.5. Recurso de hecho.-

El recurso de hecho es aquel “*que procede contra las providencias que niegan un recurso de apelación o de casación, a fin de que la o el juzgador competente las confirme o las revoque*”. Esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 278 del COGEP.

3. 3. LA APELACION EN ESTE TIPO DE PROCESOS.

El artículo 195. 2 inciso sexto del código de trabajo establece que: “*contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.*” Esto nos da a entender que SOLO los empleadores tienen derecho a presentar el recurso de apelación ante el superior y que se lo hará solo efecto devolutivo, es decir no se suspende la ejecución de la sentencia. Y ¿Qué pasa con las sentencias en las que no se admita la ineficacia del despido? ¿Acaso los trabajadores no tienen derecho a recurrir del fallo dictado por el juez de primera instancia? Esta parte de la norma invocada nos deja en la zozobra, ya que tal como está prevista, estaría negando ese derecho al que tienen todos y todas las personas que no se sienten de acuerdo con la decisión de los jueces de primera instancia, a recurrir ante la autoridad superior a hacer valer sus derechos.

Pero no solo este es el inconveniente que se podría generar al concederse este recurso tal como está regulado en el código de trabajo, ya que al concederse solo con efecto devolutivo, la ejecución de la sentencia no se suspendería, por lo que el empleador estaría en la obligación de pagar al trabajador los valores que por concepto de despido ineficaz le concede el código, pero que pasa si en segunda instancia se declara que no procede el despido ineficaz, ¿Qué tendría que hacer o a donde tendría que acudir el empleador?, y ¿mediante que



procedimiento exigiría que el trabajador devuelva los dineros que le fueron entregados? Esta situación no fue tomada en cuenta por parte de los legisladores al momento de regular este tipo de procedimiento especial. Pero dando contestación a las interrogantes planteadas, una opción que podría tener el empleador para que se le devuelvan los valores a los que NO tenía derecho el trabajador, sería acudir a la vía civil, para presentar una acción por pago de lo no debido, lo que implicaría tener que volver a activar la vía judicial, y el gasto de recursos como lo son el tiempo y el dinero.



CONCLUSIONES

Como conclusiones de éste trabajo referente al procedimiento que regula el despido ineficaz tenemos los siguientes:

1).- Tal cual como está regulado puede, y de hecho, va a generar graves inconvenientes empezando por el tema referente a los plazos que se establecen para las diferentes etapas que deben cumplirse, ya que los mismos son muy reducidos, particular que podría provocar nulidades procesales, dejando en indefensión a las partes procesales.

2).- Por otro lado, respecto al tema de los trabajadores que están amparados por este procedimiento, en el caso de las mujeres cuya condición está asociada a la gestación o a la maternidad, en la ley no está definido cuánto tiempo dura esta condición, pues en unos casos los jueces o los mismos sujetos procesales, según su conveniencia, podrían establecer que este tiempo es aquel que está contemplado en el artículo 152 y 153 del código de trabajo, es decir, doce semanas, mientras dure la licencia que por alumbramiento tienen las mujeres. En otros casos, de igual forma, pueden o podrían establecer que esta protección durará el mismo tiempo que establece el artículo 155 del código trabajo, tiempo que regula la jornada laboral de la madre lactante, que es el de doce meses posteriores al parto. Este tema, cuanto antes, merece un pronunciamiento por parte de los legisladores, porque tampoco, siendo este un tema tan trascendental, puede quedar a criterio del juez, la determinación del mismo.

3).- Otro aspecto de vital importancia, es aquel al que nos referimos en el último capítulo del presente trabajo, siendo este el tema referente a la apelación de la sentencia, en este caso tenemos dos graves problemas; el primero, este recurso, conforme está regulado en la actualidad, sólo cabe cuando la sentencia admite la ineficacia del despido; y, el segundo, es el hecho de que al concederse este recurso solo en efecto devolutivo, el empleador estaría en la obligación de cancelarle al trabajador o trabajadora los valores a



los que ha sido condenado en sentencia, pero si en segunda instancia o en casación se revoca la resolución, obviamente el trabajador tendría que devolver los valores que le fueron entregados, pero como exigir esta devolución, es lo que en el código no está previsto, quizá el legislador dejó la solución de esta situación a la normatividad general (código civil – pago de lo no debido).

4).- Desde todo punto de vista, la iniciativa que tuvieron los legisladores al momento de crear esta nueva figura jurídica, es buena, porque a más de ser algo novedoso y muy bien traído en defensa de los trabajadores, no solo para el ordenamiento jurídico interno, sino también externo, ya que otras legislaciones pueden hacerse eco de este procedimiento. Lo acontecido es sinónimo de que en el Ecuador se está avanzando, y a pasos grandes, en la protección de los derechos de la clase obrera, pero por esta misma razón hay que ser exageradamente minuciosos en cuidar todos los aspectos que podrían generar inconvenientes a la hora de hacer efectivos estos derechos.

5).- La Asamblea Nacional con la única finalidad de seguir hacia adelante en la protección de los derechos de los trabajadores, debe reformar con la urgencia del caso, este procedimiento sumarísimo, primero incrementando los plazos que existen entre las diferentes etapas de este proceso; segundo estableciendo un plazo concreto y determinado en el que las mujeres en condiciones asociadas a la gestación o a la maternidad, sean beneficiarias de este trámite; y, por último, regulando de mejor manera el tema respecto del recurso de apelación de la sentencia, para que en el caso de que la misma sea revocada por las instancias superiores no genere inconvenientes ni para el empleador y, mucho menos, para los trabajadores, porque de no ser así, se estaría dando más carga procesal a los administradores de justicia.



Bibliografía

- Barona Betancourt, R. (2015). *El Principio de Estabilidad Laboral*. Bogotá: EDICIONES NUEVA JURIDICA.
- CABANELLAS DE TORRES, G. (2008). En G. CABANELLAS DE TORRES, *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL* (pág. 201). Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- CABANELLAS DE TORRES, G. (2008). *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- CABANELLAS DE TORRES, G. (2008). *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL*. Buenos Aires: HELIESTA S.R.L.
- CABANELLAS DE TORRES, G. (2008). *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Lopez, A. (2001). *ENCICLOPEDIA INTERACTIVA ESTUDIANTIL siglo XXI*. MADRID: CULTURAL S.A.
- PAEZ, A. (2010). *El procedimiento oral en los JUICIOS DE TRABAJO*. QUITO: COORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES (CEP).
- PAÉZ, A. (2010). *El procedimiento oral en los JUICIOS DE TRABAJO*. QUITO: COORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.
- PAÉZ, A. (2010). *EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO*. QUITO: TALLERES DE LA CEP.
- REGISTRO OFICIAL 358-S (SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA 12 de JUNIO de 2008).
- sinmiedosec.com*. (17 de 02 de 2016). Obtenido de <http://sinmiedosec.com/despido-intempestivo-en-ecuador/>
- Vasquez Lopez, J. (2004). *Derecho labotal ecuatoriano*. Quito: Editorial Juridica Cevallos.

Cuerpos Normativos.

Constitución del Ecuador.

Código de Trabajo.

Código Orgánico General de Procesos.