



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE DERECHO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DEL ECUADOR**

**TEMA: ANALISIS DEL DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS Y
DIRIGENTES SINDICALES**

AUTOR: ROSARIO DEL JESÚS SOLÓRZANO CEVALLOS

TUTOR: DR. HERMES SARANGO AGUIRRE

QUITO - ECUADOR

2018

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Declaración de autoría de trabajo:

Yo, **ROSARIO DEL JESÚS SOLÓRZANO CEVALLOS**, C.C. N° 0919351072, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, declaro en forma libre y voluntaria que el presente ensayo que versa sobre **“ANÁLISIS DEL DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS Y DIRIGENTES SINDICALES”**, así como las expresiones difundidas en la misma son autoría de la compareciente, quien lo ha realizado en base a recopilación bibliográfica de doctrina y páginas de internet.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad del mismo y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente

Rosario Del Jesús Solórzano Cevallos

CC N° 0919351072

CESIÓN DE DERECHOS

El presente ensayo con el tema **“ANÁLISIS DEL DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS Y DIRIGENTES SINDICALES”**, cuyo autor es la suscrita **ROSARIO DEL JESÚS SOLÓRZANO CEVALLOS**, CC N°0919351072, manifiesto en forma libre y voluntaria que: “Cedo los derechos del presente ensayo a la Universidad Metropolitana de Ecuador, para que el contenido sirva de fuente de información y conocimiento para bienestar universitario”.

Atentamente.,

Rosario Del Jesús Solórzano Cevallos

CC N°0919351072

DEDICATORIA.

Con inmensa pasión y cariño a Javier compañero fiel y padre abnegado.

Con ternura y amor eterno a mis hijos: René y Javico, por quienes lucho todos los días.

A mi madre, dulzura y comprensión en cada acto de su vida, a mi padre, quien en el lugar donde se encuentre, fielmente observa y guía mis pasos para que siempre haga el bien a los demás.

A mis docentes por aportar con su conocimiento en mi desarrollo académico y profesional.

A mis amistades por motivarme para alcanzar mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A mi tutor el Dr. Hermes Sarango, por su apoyo y orientación en la elaboración del presente ensayo de investigación.

A la Universidad Metropolitana, por formar profesionales capacitados que son un aporte para la sociedad.

A mis profesores, por haberme aportado en mi conocimiento académico e inspirado para la elaboración del presente trabajo.

Contenido

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	5
Antecedentes del Despido Ineficaz.	5
Los Derechos de los Trabajadores y la Inclusión de la Figura de Despido Ineficaz.....	7
El Despido Ineficaz.....	9
Elementos Personales en el Despido Ineficaz.....	10
Efectos del Despido Ineficaz.	11
Principios del Despido Ineficaz.	12
Elaborado por: Rosario del Jesús Solórzano Cevallos.....	13
La Acción por Despido Ineficaz.	13
Procedimiento del Despido Ineficaz	15

La Prescripción en la Acción de Despido Ineficaz.	15
La Caducidad de la Acción del Despido Ineficaz.	16
Incumplimiento de Decisión Judicial.	17
PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA.	18
Despido Ineficaz de Mujeres Embarazadas.	19
PROTECCIÓN AL DIRIGENTE SINDICAL.	20
Garantías para Dirigentes Sindicales.	22
CASO PRÁCTICO DE DESPIDO INEFICAZ EN DIRIGENTES SINDICALES.	23
Análisis del Caso Práctico.	24
CONCLUSIONES.	25
RECOMENDACIONES.	26
Bibliografía.	27

RESUMEN

Este ensayo estuvo orientado a analizar el despido ineficaz en Ecuador, incorporado al Código de Trabajo en abril del año 2015, en el artículo 195.1. Este artículo tiene como finalidad principal asegurar y garantizar la estabilidad de los trabajadores, principalmente si son mujeres que se encuentran en estado de gravidez y dirigentes sindicales. Esta figura jurídica llamada “Despido Ineficaz” es la que interpone el trabajador mediante un procedimiento sumarísimo para su reintegro inmediato a sus labores por haberse violado el principio de Inamovilidad, que no es que más que la protección que usa el Estado contra el despedido de un trabajador sin justa causa. Este trabajo se justifica porque el trabajo es un derecho social absolutamente protegido por el Estado, sin embargo, los empleadores en no escasas oportunidades incurren en transgresiones contra los trabajadores, especialmente aquellos que consideran que perturban las labores de la empresa por la larga ausencia en el caso de las mujeres embarazadas o simplemente, por los reclamos permanentes de los dirigentes sindicales en búsqueda de sus reivindicaciones o por no permitir al patrono cometer acciones que perjudican al trabajador. Para el desarrollo del trabajo se utilizó una metodología documental, por lo cual se revisaron libros, leyes, jurisprudencia y se navegó en internet, a fin de conseguir el material documental que ilustrara el ensayo. Los métodos seguidos fueron el de análisis, síntesis y el descriptivo. El ensayo se estructuró con una introducción, un desarrollo, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

Palabras Claves: Despido ineficaz, embarazo, inamovilidad, dirigente sindical.

ABSTRACT

This essay was aimed at analyzing the ineffective dismissal in Ecuador, incorporated into the Labor Code in April 2015, in its article 195.1. The main purpose of this article is to ensure and guarantee the stability of the workers and especially if they are women who are in a state of pregnancy, and to the union leaders. This legal figure called "Ineffective Dismissal" is filed by the worker through a summary procedure for immediate reinstatement to their work for having violated the principle of Immobility, which is nothing more than the protection used by the State against dismissed from a worker without just cause. This work is justified because work is a social fact absolutely protected by the State and even so, employers in no small opportunities incur in violations against workers, especially those who consider that they disturb the work of the company due to the long absence in the case of pregnant women or simply because of the permanent demands of union leaders in search of their demands or for not allowing the employer to take actions that harm the worker. For the development of the work a documentary methodology was used, for which books, laws, jurisprudence were reviewed and the internet was navigated, in order to obtain the documentary material that will illustrate the essay. The methods followed were analysis, synthesis and descriptive. The essay was structured with an introduction, a development, conclusions, recommendations and bibliography.

Keywords: Ineffective dismissal, pregnancy, immobility, trade union leader

INTRODUCCIÓN

En el mundo son varios los derechos que han venido logrando los trabajadores y que son resultado de distintas luchas; especialmente en el territorio ecuatoriano están los derechos reconocidos a las mujeres en estado de gravidez y los de los dirigentes sindicales y que no siempre son respetados por el empleador, por lo que el Estado ecuatoriano ha creado la figura jurídica del despido ineficaz, instrumento normativo que busca frenar las arbitrariedades e injusticias contra los avances que ha venido obteniendo el derecho al trabajo, que en un ámbito más amplio, es un derecho social; en este sentido, la declaratoria por parte del Juez en materia laboral, del despido ineficaz, le da la oportunidad al trabajador de regresar a sus labores y la reparación de los derechos vulnerados. Dentro de esta temática se desenvuelve el presente ensayo el cual tuvo como propósito analizar el despido ineficaz en Ecuador.

La importancia del trabajo radica en poner de relieve la problemática que se presenta en el ámbito laboral, cuando los contratantes violentan los postulados del Código Laboral vigente, al acometer acciones contra derechos de los trabajadores reconocidos ampliamente por los organismos internacionales del trabajo como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la Constitución de Ecuador y por las leyes nacionales, olvidándose del carácter social del trabajo y de la protección que el Estado ejerce sobre los trabajadores como entes generadores de cambio socio-histórico por ser creadores de riqueza y estabilidad social.

Para el desarrollo del trabajo se utilizó la metodología documental, definida ésta como una estrategia en la que se reflexiona sistemáticamente sobre realidades como es el caso del despido ineficaz, usando para estos efectos diferentes tipos de documentos donde se busca información, se procesa, se interpreta, utilizando para ello, métodos como el de análisis, síntesis, deductivo y descriptivo, y estrategias como lectura detallada, subrayado, resumen, entre otros, que tienen como finalidad obtener resultados que pueden ser base para el desarrollo de la creación científica.

El ensayo se estructuró en tres partes principales: introducción, desarrollo, conclusiones y recomendaciones, a lo que se agregó la bibliografía.

En el desarrollo de este trabajo se abordarán temas tales como: antecedentes del despido ineficaz, origen, principios, elementos, efectos, casos en los que opera esta figura y la caducidad.

Así mismo, se profundizará en la definición del despido ineficaz, los derechos de las mujeres embarazadas, el despido de dirigentes sindicales; siendo todos estos puntos muy importantes para su estudio.

EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

Antecedentes del Despido Ineficaz.

La legislación ecuatoriana antes de tipificar al despido ineficaz como figura legal de protección a las mujeres en estado de gestación y a los dirigentes sindicales, reconocía ya al despido intempestivo que ha permitido a los trabajadores en general demandar al empleador cuando su permanencia en el trabajo ha sido afectada sin justificación; pero es con la reforma que se llevó a cabo en el Ecuador en abril de año 2015, a través de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que se incorporó un artículo más al Código de Trabajo, como es el caso del artículo 195.1, en el que se prohíbe el despido de mujeres en estado de gestación y dirigentes sindicales, por su condición de doble vulnerabilidad, esta protección corresponde al plazo que estos estén prestando sus servicios basados y amparados en el principio de inamovilidad; es decir, que la relación laboral no se interrumpa y el trabajador podrá volver a sus actividades normales; por tanto, el despido ineficaz es una figura jurídica que protege los derechos laborales de mujeres trabajadoras embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad, las mismas reglas de ineficacia aplica para los dirigentes sindicales, este también en razón del principio de inamovilidad.

En algunos países de Europa y de Latinoamérica se protege al trabajador y para que el despido o separación surta efecto deben acontecer circunstancias o causales que estén determinadas en las leyes laborales, si existe un despido injustificado, intempestivo o ineficaz, los empresarios o dueños de las empresas tienen que pagar grandes sumas de dinero como indemnizaciones y en algunos casos volverlos a reintegrar a sus actividades laborales.

La investigadora Quezada Guzmán establece tres etapas que se pueden registrar en el Ecuador en cuanto al tema de la estabilidad laboral y que son:

El primero: quienes prestan sus servicios en el sector Público, sujetos a la estabilidad absoluta y para quienes están regulados por el Código de Trabajo, estabilidad relativa..., el segundo: se publica el Decreto Ejecutivo N°813 que reforma el Reglamento General a la LOSEP y se incorpora la renuncia obligatoria,... y un tercer momento, con la vigencia del despido ineficaz, se genera grupos de personas beneficiarias de la estabilidad absoluta o del principio de inamovilidad, los demás públicos y privados mantienen la estabilidad relativa. (Quezada Guzman, 2016, pág. 18).

Como antecedente de la cita, la autora vincula el despido ineficaz con el despido injustificado, el cual para el Estado es una obligación garantizar el derecho y goce del trabajo, de todas las personas trabajadoras. En los casos de despido injustificado el empleado tendrá derecho a que se le indemnice o se haga la readmisión a su lugar de trabajo.

Para el laborista Chong Qui, el despido injustificado consiste en:

El antecedente del despido ineficaz, el mismo que fue incluido en el “Protocolo de san Salvador, realizado en San salvador el 17 de Noviembre del año de 1988 y ratificado por el Ecuador el 16 de Noviembre de 1993, por lo que los miembros están obligados a garantizar el derecho al trabajo en especial a las mujeres. (Chong Qui Toris, 2015).

Así mismo, el mismo autor señala que en la normativa vigente hasta el 19 de abril de 2015, “la readmisión no era obligatoria para el patrono, atendiendo al principio Constitucional de libre contratación que permite al empleador decidir con que trabajadores mantener o no un contrato individual de trabajo.” (Chong Qui Toris, 2015).

Por otro lado, para la Federación Iberoamérica de Ombudsman, el Protocolo de San Salvador contiene:

Disposiciones relacionadas a los derechos de las mujeres en pos de evitar la discriminación; además de exhortar y comprometer a los Estados para que consoliden programas que constituyan a que las mujeres tengan facilidades para ejercer su derecho al trabajo. (Federacion Iberoamerica de Ombudman., 2004, pág. 50).

Además, la autora María Teresa Conde, Magistrada de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su obra Titulada “La discriminación por embarazo o maternidad”, habla de los orígenes del derecho a la protección de la mujer embarazada, la cual inicia después del siglo XX, la cual se ha ido fortaleciendo con el tiempo, y esto gracias a OIT.

La misma autora al referirse a las trabajadoras embarazadas, señala:

La prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas surge históricamente en la etapa paternalista (a finales del Siglo XIX y a principios del XX), constituyendo una institución clásica del Derecho del Trabajo; aparece definida en el artículo 4 del convenio número 3 de la Organización Internacional del Trabajo (1919), relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. (Conde Pumpido, 2007, pág. 4).

Los Derechos de los Trabajadores y la Inclusión de la Figura de Despido Ineficaz.

La Constitución de la República del Ecuador es considerada una de las más garantistas a nivel mundial debido a que protege los derechos, entre estos los derechos laborales, siendo el Estado el primer llamado a preservarlos tal como lo establece el artículo 33 cuando dispone que “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”. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

El mismo instrumento normativo al referir a los grupos de atención prioritaria, señala en el artículo 43 que:

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 las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Por lo tanto, el derecho al trabajo se encuentra plenamente reconocido en la Constitución de la República del Ecuador y se determina que toda persona humana nace con derechos y libertades fundamentales, mismos que deben ser respetados en su totalidad y sin distinción alguna, por tal razón, el despido ineficaz busca otorgar la protección y la tutela a personas trabajadoras que han sido despedidas sin un visto bueno el cual tiene que ser emitido por el ministerio de trabajo.

Refiriéndose al despido ineficaz, el Código del Trabajo establece en el art. 195.1 que:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

En este sentido, tanto las mujeres en estado de embarazo, como los dirigentes sindicales tienen garantías prescritas en la norma laboral, que dotan de protección y estabilidad al trabajador.

El Despido Ineficaz.

Como se ha señalado anteriormente al tratar al despido ineficaz se lo asocia con el despido intempestivo, ya que este ha sido reconocido a lo largo de los años y se da en los casos de trabajadores que son separados de su puesto de trabajo arbitrariamente; sin embargo, se justifica en la actualidad la creación de la figura jurídica el despido ineficaz, el cual es el reconocimiento de grupos vulnerables o de personas con atención prioritaria que son expuestos por su condición a que sus derechos sean vulnerados, como son las mujeres en estado de embarazo, y dirigentes sindicales.

El autor Chamba M., manifiesta que "en la historia ecuatoriana, ha sido evidente que los derechos de estas personas por su condición se han vulnerado en extremo, por ello, dotarles de estabilidad absoluta constituye una garantía normativa para proteger sus derechos". (Chamba, M., 2013)

El tratadista Fernando Calle al referir al despido ineficaz indica que:

Se justifica la creación de la figura jurídica del despido ineficaz por el reconocimiento de grupos vulnerables o de atención prioritaria, que por sus condiciones están expuestos a la vulneración de sus derechos, como son las mujeres en estado de embarazo, o asociado a su condición de gestación o maternidad. (Calle Fernández, 2015).

Es evidente, que la creación de la figura jurídica del despido ineficaz responde a la necesidad de proteger, en un sentido especial, a las mujeres embarazadas para asegurar que los derechos reproductivos de este grupo de personas sean protegidos y por otro lado, personas vulnerables, como son también lo dirigentes sindicales.

Elementos Personales en el Despido Ineficaz.

Los elementos personales hacen referencia a los sujetos que intervienen en este tipo de despido, los cuales son:

- El trabajador sea éste mujer embarazada o dirigente sindical, quienes son parte vulnerable de la relación de trabajo y a la vez quien sufre las consecuencias de un despido intempestivo por parte del empleador por cualquiera de los modos indicados anteriormente.
- El empleador, quien aplica el despido intempestivo sobre el trabajador, sin causa alguna o como se manifestó, sin que tenga dicho despido una justificación legal.

El Dr. Julio César Trujillo al tratar sobre los empleadores señala lo siguiente:

La parte empleadora está conformada por un empleador o grupo de empleadores, personas naturales o jurídicas que, mediante contrato expreso o tácito, mantienen una relación laboral con un trabajador bajo su dependencia, con quien terminan la relación laboral de forma intempestiva, arbitraria y unilateral. (Trujillo, 1973, pág. 52).

Es necesario señalar en ésta parte que para que aplique el despido intempestivo debe existir una relación laboral de dependencia, misma que es avalada con un contrato de trabajo, el cual se encuentra reconocido en el Código del Trabajo, artículo 8, que establece lo siguiente:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Con lo expuesto se debe indicar que si el empleador termina la relación unilateralmente de forma improcedente a mujeres embarazadas o por su condición de maternidad, o a un trabajador sindical, se configura el despido ineficaz, el que, al ser declarado como tal por autoridad competente, podrá elegir si reintegrarse a su puesto de trabajo u optar por la indemnización correspondiente de acuerdo con el artículo 195.2 del Código de Trabajo.

Efectos del Despido Ineficaz.

Una vez que se ha declarado el despido ineficaz se producen los siguientes efectos:

- a) La relación laboral existente entre trabajador y empleador se considera no interrumpida; es decir, que el despido no está legalmente amparado.
- b) El empleador está obligado al pago de la bonificación dispuesta en el Art. 185 del Código de Trabajo.
- c) Se debe reintegrar de forma inmediata al trabajador.
- d) De existir el pago de alguna remuneración pendiente que el empleador le quedase debiendo al trabajador despedido por el tiempo en que duro el trámite del despido ineficaz, se ordenara el pago con el 10% de recargo.
- e) En caso de que el trabajador prefiera no reintegrarse al trabajo, aunque se haya declarado el despido ineficaz, el empleador estará obligado a pagar lo siguiente:
 - a) Un año de remuneración del trabajador.
 - b) La indemnización estipulada en el Art. 188, del Código del trabajo.

Los efectos anteriormente señalados constituyen un avancé en cuanto a la protección de derechos de los trabajadores, pues lo que se busca principalmente es el reintegro del trabajador, mismo que tiene una relación intrínseca con el derecho humano al trabajo y la estabilidad laboral del mismo; además, al sancionar al empleador de forma pecuniaria por una actuación arbitraria se marca un precedente para evitar los abusos de poder.

Principios del Despido Ineficaz.

El procesalista Rojas Arévalo considera que los principios generales del derecho son: “aquellos que se erigen como criterios de interpretación y aplicación de Normas Jurídicas, derivados de la Doctrina tradición y Jurisprudencia criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación.” (Rojas Arevalo, 2015, pág. 25).

En este sentido, los principios deben garantizar la protección a las mujeres en estado de embarazo y lactancia, manifestándose con el principal principio de inamovilidad que es un principio que les ampara, tanto a mujeres embarazadas como dirigentes sindicales, disposición que se encuentra prescrita en el artículo 195.1 del Código de Trabajo y que a continuación se procederá analizar los principios que están relacionados directamente con el despido ineficaz, mismos que son:

PRINCIPIOS RELACIONADOS AL DESPIDO INEFICAZ	ANÁLISIS DEL PRINCIPIO
<u>Principio de Inamovilidad.</u> El Doctor De La Cueva, define la inamovilidad laboral en los siguientes términos: “La inamovilidad laboral ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada.” (De La Cueva, 1978).	<u>Principio de Inamovilidad.</u> Este principio laboral es considerado por varios tratadistas como uno de los más importantes, pero actualmente tiene más vigencia como resultado de la incorporación del despido ineficaz en la legislación ecuatoriana, puesto que efectivamente lo que el legislador ha considerado como grupo de protección son: mujeres embarazadas o en estado de maternidad y líderes sindicales por su calidad de vulnerabilidad.
<u>Principio de Continuidad.</u> Este principio de continuidad persigue que la	<u>Principio de Continuidad.</u> Con este principio rector en materia laboral,

<p>relación laboral sea estable, permanente; concibiendo al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida y/o estable, que tiene como fin el asegurar la permanencia del trabajador en la empresa. Como referencia tenemos la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que en abril del 2015 eliminó del Código de Trabajo, la modalidad de contratos de trabajo individuales a plazo fijo y estableció que el modelo de contratación típica sería el contrato de trabajo indefinido; otorgando sin duda, permanencia laboral para los trabajadores.</p>	<p>se fundamenta la figura legal del despido ineficaz, debido a que se buscaría otorgar seguridad al trabajador, para así garantizarle no solo su derecho al trabajo, sino también su permanencia en su puesto de trabajo y estabilidad laboral en el lugar en el que el trabajador ha desarrollado habilidades y ha cumplido las tareas encomendadas por su empleador.</p>
<p><u>Principio de Readmisión.</u> En concordancia con lo señalado por el Abogado Andrés Chong Qui, se podría definir a la readmisión como el derecho que tiene el trabajador de ser reintegrado a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que mantenía al momento de su separación.</p>	<p><u>Principio de Readmisión.</u> La existencia de este principio es importante al momento de defender al trabajador que ha sido afectado con un despido injustificado de su lugar de trabajo, es decir, la readmisión busca el reintegro inmediato del trabajador despedido.</p>

Elaborado por: Rosario del Jesús Solórzano Cevallos

La Acción por Despido Ineficaz.

El artículo 195.2 del Código de Trabajo establece que los trabajadores que se encuentren en las circunstancias señaladas en el inciso que antecede y refiere al despido ineficaz, podrán deducir su acción ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción del lugar en donde se produjo el despido en el plazo máximo de treinta días. Cabe indicar que toda vez que el presente artículo ha establecido el plazo máximo para deducir la acción de despido ineficaz es 30 días; se entendería que el plazo de prescripción para dicha acción es al día 31 de haberse suscitado el despido; por tanto, no

podrán incurrir en la acción y tampoco reclamar la indemnización especial tanto las mujeres embarazadas o asociadas a su condición de maternidad y los representantes sindicales.

Una vez admitida a trámite la acción de despido ineficaz se mandará a citar en un plazo de 24 horas a la parte empleadora; adicionalmente, en la misma providencia la autoridad competente podrá dictar medidas cautelares para que se permita el reintegro inmediato del trabajador afectado mientras dura el trámite.

En lo que respecta a la convocatoria a audiencia, conforme a lo que dispone la norma, ésta se llevará a cabo en 48 horas contadas a partir del momento de la citación. Dicha audiencia iniciará con un procedimiento de conciliación entre las partes, cuando exista un acuerdo, el Juez autorizará por sentencia; caso contrario, se evacuarán las pruebas solicitadas por las partes procesales.

En el caso de que la sentencia admita la ineficacia del despido, el empleador podrá presentar el respectivo recurso de apelación con efecto devolutivo; es decir, se sustanciará el recurso ante la Corte Provincial de Justicia; sin embargo, se ejecutará la sentencia de primera instancia.

En cuanto al trámite de la acción de despido ineficaz, este es sumárisimo puesto que debería durar solo 24 horas contadas a partir de la calificación de la demanda, en estas circunstancias el Doctor Fernando González Calle en su libro *El Despido Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba manifiesta*:

Este corto periodo y con la derogatoria del último inciso del artículo 154 y reforma del artículo 187 del Código de Trabajo conlleva a que si no se reclama en este tiempo, la embarazada y sindicalista, ya no podrán reclamar la indemnización. Recordemos, que antes de la reforma, el tiempo para reclamar indemnizaciones por el despido en todas sus circunstancias era de tres años. Ahora, en los treinta días, prescribirá. (Calle Fernández, 2015).

Procedimiento del Despido Ineficaz

PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO INEFICAZ	
PASO 1	Hecho probable del despido en estado de embarazo, o asociado a su condición de gestación o maternidad.
PASO 2	Presentación de la demanda ante el Juez de Trabajo, hasta treinta días después de ocurrido el despido.
PASO 3	Aceptada a trámite la demanda, se cita al empleador en el plazo de 24 horas, convocando a una audiencia en el plazo de 48 horas desde la citación. El Juez puede dictar medidas cautelares para el reintegro de la trabajadora al trabajo.
PASO 4	Audiencia Si existe conciliación, el juez dicta sentencia. Caso contrario
	continúa la audiencia. La parte empleadora contesta a la demanda, se reproducen las pruebas pertinentes.
PASO 5	El juez dicta sentencia aceptando o negando la demanda.

Elaborado por Rosario del Jesús Solórzano Cevallos

La Prescripción en la Acción de Despido Ineficaz.

El Código del Trabajo en el artículo 636 establece prescripciones especiales para éste tipo de acciones, misma que se cumple en el término de treinta días, por tanto de no ejercer la acción de demandar el despido intempestivo en este término el trabajador no podrá volver a ocupar el puesto laboral por causas legales como las siguientes:

- La de los trabajadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y

- La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y trabajado.

El tratadista Irum S., al definir a la acción de prescripción manifiesta lo siguiente:

En el derecho la prescripción consiste en la formalización de una situación de hecho por el paso del tiempo, lo que produce la adquisición o la extinción de una obligación.

Esto quiere decir que el derecho a desarrollar una determinada acción puede extinguirse cuando pasa una cierta cantidad de tiempo y se produce la prescripción. (Irum, 2010).

Si se hace una comparación con el Artículo 635 del Código de Trabajo, donde se menciona que las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo prescriben en tres años, se estaría ante la dificultad de reunir pruebas en tan poco tiempo, debido a que el proceso sumario es de corto tiempo.

La Caducidad de la Acción del Despido Ineficaz.

Refiriéndose a la caducidad el Diccionario de la Real Academia Española manifiesta que: “La Caducidad es la extinción de una facultad o de una acción por el mero transcurso de un plazo configurado por la Ley como carga para el ejercicio de aquellas”. (Real Academia Española de la Lengua).

Se puede concluir que la caducidad consiste en que el trabajador al que se le ha violentado por una decisión injusta pierde el derecho de reclamar la afectación sufrida.

El plazo máximo que tiene el trabajador para la acción por despido ineficaz es de treinta días desde que se produjo el despido, es decir, que tanto la mujer embarazada y sindicalista puedan interponer la demanda ante el juez competente prescribe al día treinta y uno. Ante este relativo corto plazo surge un conflicto.

Si hacemos una comparación con el Artículo 635 del Código de Trabajo, donde se menciona que las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo prescriben en tres años contados desde que se produce la terminación laboral, se podría decir que el breve plazo que se tiene para deducir esta acción es considerablemente más reducido y que por tanto estaríamos en frente de un plazo mínimo, que es considerablemente más corto que la prescripción general de las acciones laborales.

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

Incumplimiento de Decisión Judicial.

Cuando existe una sentencia con declaratoria de despido ineficaz y el empleador a pesar de ser notificado se negará a reintegrar de forma inmediata al trabajador en sus labores, éste podrá ser sancionado conforme a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal, que en su artículo 282 dispone lo siguiente:

Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.- La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años... (Ecuador, Asamblea Nacional, 2014).

Por otro lado, se debe indicar que aún con la declaratoria de despido ineficaz el trabajador ésta en su derecho de no regresar a su lugar de trabajo, esto debido al maltrato al que estuvo sujeto en el mismo por parte del empleador, es por ello que la ley lo ampara y protege dotándole de alternativas al trabajador, siendo este beneficiario de una indemnización por los daños ocasionados como resultado de una decisión arbitraria.

PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA.

La garantía de estabilidad laboral y protección a los trabajadores se contemplan en diversos Convenios y Pactos Internacionales, tal es el caso del **Convenio N° 183 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) Protección de la Maternidad 2000**. En este convenio, según el artículo uno, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación.

Continuando con el análisis es preciso tratar el derecho de estabilidad laboral, el cual se encuentra regulado en el artículo 8 del Convenio antes mencionado y que plantea lo siguiente:

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

(Organización Internacional del Trabajo, 2002).

Por tanto, el presente convenio busca proteger la incorporación de la mujer en la vida productiva de los distintos países, pero principalmente a la mujer en estado de gestación, debido a que por su condición de gravidez puede ser sujeto de abusos por el empleador, es por ello que a quien funge de jefe se le atribuye la prohibición de despedir a la mujer en proceso de gestación y de ser el caso el empleador debe reintegrarla.

Despido Ineficaz de Mujeres Embarazadas.

La mujer embarazada, se encuentra protegida en base a Convenios Internacionales, los que han sido ratificados por el Estado ecuatoriano, por tal razón se ha tomado medidas de protección, por ello se encuentran plasmada en varias normas nacionales e internacionales, tales como tratados de la OIT, organismo internacional que ha recomendado a los Estados que acojan dentro de sus legislaciones las garantías a mujeres que se encuentren en estado de embarazo las cuales se encuentran en vulnerabilidad, por ello la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35 determina lo siguiente: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Esto significa que las mujeres embarazadas, al momento de encontrarse en estado de vulnerabilidad van a ser protegidas por el Estado ecuatoriano.

De igual forma el artículo 43 del mismo cuerpo legal establece que:

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 las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Otro instrumento normativo que protege a la mujer embarazada es el Código del Trabajo, en su artículo 195.1 que dispone de forma expresa la prohibición de despido a la trabajadora por su estado de gestación o maternidad, el mismo que tiene como base al principio de inamovilidad. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Es decir se prohíbe el despido y se dispone que de ocurrir esta situación, se procederá a la declaración de ineficaz con el objetivo de dar protección a las mujeres durante esta importante etapa de su vida, evitando con ello la desigualdad y problemas de índole social y económica para la mujer.

Al respecto la Ley Orgánica de Salud establece en el artículo 120 la responsabilidad de la autoridad sanitaria, del Ministerio de trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el control y vigilancia de que las mujeres en su etapa de embarazo o lactancia estén en condiciones de trabajo adecuadas para lo cual el empleador debe dar cumplimiento a la normativa y generar las condiciones adecuadas para que la trabajadora se desarrolle en un ambiente adecuado. (Ecuador, Congreso Nacional, 2006).

El Doctor Fernando Gonzales, antes de la reforma al Código de Trabajo, indicaba: “que no se podía despedir a una mujer embarazada, por lo que en términos generales una vez que se haya efectuado el parto, el empleador podía dar por terminado el vínculo laboral que mantenía con la mujer trabajadora.” (Gonzales Calle, 2015, pág. 46).

De acuerdo a lo señalado por el autor antes de la reforma a la norma laboral la mujer gozaba de protección únicamente en el embarazo, por lo que se puede identificar claramente que actualmente el Código del Trabajo establece una protección mucho más amplia para la mujer trabajadora, pues la protección actualmente es incluso en el período de lactancia.

PROTECCIÓN AL DIRIGENTE SINDICAL

Para tener una idea clara del tema planteado, es indispensable identificar el término *dirigente sindical*, el cual según la Enciclopedia Jurídica lo conceptualiza de la siguiente manera:

Dirigente sindical es el trabajador elegido, por y entre los afiliados al sindicato en la empresa o centro de trabajo. Además de representar a una sección sindical de la empresa, asume funciones de coordinación interna de la sección, así como de su conexión con el sindicato en que se integra (Enciclopedia Juridica, 2018).

Detectado el término de dirigente sindical, se puede decir que el despido ineficaz aplicado a los dirigentes sindicales está relacionado con el principio de libertad de asociación, mismo que es un derecho que asiste al trabajador que decide organizarse en defensa de sus reivindicaciones para lo cual los miembros de la empresa que se encuentren afiliados a la organización sindical deben elegir a sus representantes.

El dirigente es quien influye en otros y los motiva para que actúen con el propósito de alcanzar las metas y los objetivos de la organización; el derecho de organización o asociación se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 66 numeral 13 el que manifiesta: “Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:(...) 13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria...” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Sin embargo el Doctor Martínez Silva Eleocadio, indica que:

El dirigente sindical al experimentar el despido lo hace con una indemnización muy exigua, lo que impacta en la calidad de su reinserción laboral. Estos trabajadores tienen altas probabilidades de caer en empleos de menor calificación y por lo tanto derivar en situaciones de pobreza. (Martínez Silva, 2016, p. 402).

Después de tratar a la organización sindical se debe indicar que en el territorio ecuatoriano existen también asociaciones de trabajadores o empleados, la cual es constituida de forma similar a un sindicato, pero este generalmente se forma por los empleados de la parte Administrativa de la empresa, esto con el fin de conseguir autonomía de los sindicatos.

Para la autora Monesterolo Graciela en su obra “Las Instituciones del Derecho Laboral Colectivo”, las organizaciones de trabajadores son: “organizaciones permanentes de trabajadores de una misma profesión, oficio o lugar de trabajo, que persiguen de manera concertada, mejora los derechos y garantías en el desarrollo de su actividad laboral o productiva.” (Monesterolo, 2011, p. 60).

Es decir, las organizaciones de trabajadores tienen como mayor interés el defender a los afiliados y hacer efectivos sus derechos, garantizar la seguridad laboral, vigilar el cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional que los ampara.

Garantías para Dirigentes Sindicales.

La Constitución garantiza la libertad sindical y advierte con sancionar pecuniariamente a los patronos que no respeten esta garantía.

Calderón Chacón, indica “que otra garantía que otorga la Constitución es la negociación colectiva, advirtiéndoles de las sanciones y multas para el patrono que irrespete esta disposición.” (Calderón Chacón, 2015).

Por tanto, toda persona tiene la libertad y el derecho fundamental de elegir y actuar conforme a su criterio, gustos o necesidades; en tal virtud la libertad sindical que tienen los trabajadores, agrupaciones y asociaciones son las de defender sus intereses comunes.

Por su parte, el Jurista Jorge Climent establece que “la libertad sindical es la potestad que le otorga la ley para la organización, regulación, representación, negociación y huelga, y su objeto, que es la defensa de los intereses comunes.” (Climent Gallart, 2017).

Una de las garantías y protección que la ley da a los trabajadores, es la estabilidad laboral, la cual protege al trabajador para que no sea despedido injustamente; sin embargo, existen tipos de estabilidades, mismas que son: relativa y absoluta.

La estabilidad relativa “es aquella que es aplicada a los trabajadores en general, siempre que estos no sean de la dirigencia sindical”. (Marín Boscan, 2015).

La estabilidad absoluta “es una medida de protección especialísima dirigida a los líderes sindicales que les da el derecho de permanecer en su puesto de trabajo y no poder ser despedido, ni trasladado, ni desmejorado sin una causa justificada”. (Marín Boscan, 2015, pág. 27).

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

Además, el Código de Trabajo en su artículo 187 y de conformidad con los principios de inmovilidad y el de intangibilidad, señala lo siguiente:

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 período 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. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

La importancia del presente artículo radica en que la protección al trabajador en la actualidad es mucho más amplio debido a que la prohibición de despido al dirigente sindical es durante todo el periodo para el que fue electo.

CASO PRÁCTICO DE DESPIDO INEFICAZ EN DIRIGENTES SINDICALES.

Mario Gutiérrez, ostenta la calidad de dirigente sindical de los trabajadores de la Empresa Pública Regional Sur de la ciudad de Cuenca, y se desempeñaba en calidad de obrero de la planta desde hace quince años, ha sido notificado a través de su correo electrónico institucional con un mail remitido por el director de la unidad de talento humano de dicha dependencia, con la terminación definitiva en sus funciones el 1 de noviembre del 2016, razón por la cual acude al

juez de la unidad laboral de Cuenca el 5 de diciembre de 2016, demandando el despido ineficaz, una vez calificada y aceptada a trámite, y debidamente citada la entidad demandada, esta se opone a la misma, resuelva en virtud de los hechos plateados.

El trabajo es un derecho constitucional que constituye una fuente de desarrollo personal y económico. Por otra parte la Constitución y la Ley garantizan el derecho a la inamovilidad de los dirigentes sindicales, mucho más si se considera que el trabajador ha venido laborando sin interrupción por más de 15 años. No existe causa justa para que el Jefe de Talento Humano haya tomado la decisión unilateral de proceder con el despido. Además el trabajador no ha sido notificado a través de la Inspectoría del trabajo, por tanto el despido no procede y se considera injusto e ineficaz.

Análisis del Caso Práctico.

El Sr. Mario Gutiérrez amparado en los convenios internacionales, la norma constitucional y laboral se encuentra amparado para demandar el despido ineficaz, ya que como dirigente sindical goza de protección en su lugar de trabajo, adicionalmente el empleador al no tener una justificación para dar por terminada la relación laboral ha incurrido en una violación a la norma y adicionalmente a afectado a un trabajador; por tanto el Juez tiene que calificar la demanda y declarar el despido ineficaz; adicionalmente, mediante sentencia debe disponer el inmediato reintegro del trabajador a sus labores habituales como obrero de planta de la empresa, así como también disponer el pago de las indemnizaciones correspondientes y el respeto a sus derechos legítimos como trabajador y dirigente sindical.

Lo anteriormente señalado se fundamenta en los artículos 187, 195.1, 195.2 del Código del Trabajo vigente.

CONCLUSIONES.

Las conclusiones a las que se ha podido llegar después de la investigación realizada son las siguientes:

- Los derechos de los trabajadores se encuentran protegidos en normativa nacional e internacional.
- Como resultado del desarrollo de la norma se ha incluido la figura legal del despido ineficaz que protege del despido a la mujer embarazada o en periodo de lactancia y al dirigente sindical.
- Existen varias denuncias de despido ineficaz presentado por trabajadores, lo que quiere decir que aun cuando se prohíbe el despido de mujeres en estado de gravidez y líderes sindicales, este no es respetado por los empleadores.
- Anteriormente a la reforma del Código del Trabajo ha existido la figura del despido intempestivo, misma ampara a los trabajadores en general y que tiene una ventaja sobre el despido ineficaz y que tiene que ver con el tiempo, pues la primera puede presentarse hasta en 3 años, mientras que la segunda solo se puede demandar en el término de 30 días.

RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones que se plantean a continuación, están direccionadas a las mujeres embarazadas, mujeres en gestación, en maternidad y dirigentes sindicales, así como al Estado Ecuatoriano.

- El Ministerio del Trabajo debe difundir y capacitar a los trabajadores sobre los derechos que le son asistidos para evitar la vulneración a los mismos.
- Realización de talleres dirigidos por las organizaciones sindicales, para que puedan asesorar a sus agremiados respecto de la figura del despido ineficaz.
- El Estado ecuatoriano debería fomentar campañas de vinculación entre las organizaciones laborales, los empleadores y el Ministerio Trabajo a fin de que se vigile el adecuado cumplimiento de la norma laboral existente.
- Recomendar a las universidades y facultades de jurisprudencia para que profundicen en el conocimiento de sus estudiantes en esta novísima institución, temas relacionados con la normativa y procedimiento laboral, y así lograr enculcar a los estudiantes que opten por la defensa de los derechos de los trabajadores.
- Trabajar por que los abogados de las empresas conozcan sobre el despido ineficaz para evitar que el empleador sea sancionado legalmente y de forma pecuniaria.
- Generar el debate necesario entre empleadores, autoridades de trabajo y trabajadores para analizar la posibilidad de que se amplíe el término para presentar la acción de despido ineficaz.

Bibliografía

- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Calderón Chacón, A. (2015). Derechos Fundamentales y relaciones de empleo. *ISSN 1409-4002. Redalyc. Revista Espiga. ISSN 1409-4002*,, 1.
- Calle Fernández, F. (2015). *El Despido Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba*. Quito: Dropbox.
- Chamba, M. (2013). Principios y derechos laborales de una trabajadora:. *Revista de Derecho, N.19.UASB-Ecuador/CEN.Quito*.
- Chong Qui Toris, A. (20 de Agosto de 2015). *Derecho del Trabajo.ec*. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de Derecho del Trabajo.ec: <http://derechodeltrabajo.ec/accion-de-despido-ineficaz/>
- Climent Gallart, J. A. (2017). El derecho de libertad sindical en la guardia civil a la luz de la jurisprudencia del TDH ISSN-e 2174-6419. *Lex social:. revista de los derechos sociales, 174-207*,, 1.
- Conde Pumpido, M. (2007). *La discriminación por embarazo o maternidad: aplicación y aportaciones de la Ley Orgánica 3*. Galicia- España: Universidad del País Vasco.
- De La Cueva, M. (1978). *Nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N° 449 del 20 de Octubre 2008, Última reforma 14 de febrero del 2018.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial N° 180 de fecha 10 de febrero de 2014.

Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial N° 167 del 16 de diciembre de 2005. Modificado el 6 de abril de 2018.

Ecuador, Congreso Nacional. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. Quito: Registro Oficial Suplemento 423 de 22-dic.-2006, a modificada: 24-ene.-2012.

Enciclopedia Juridica. (miercoles de mayo de 2018). *Sindicato*. Recuperado el miercoles de mayo de 2018, de Sindicato: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sindicato/sindicato.htm>

Federacion Iberoamerica de Ombudman. (2004). *Derechos de la mujer:II. Informe sobre derechos humanos*. Madrid : Trama Editorial.

Gonzales Calle, F. (2015). *El Despido: ineficaz, discriminatorio y la carga de la prueba*. Quito: Novedades Juridicas.

Irum, S. (2010). *Prescripcion y Caducidad de Derechos, Acciones y Pretenciones: Un nuevo enfoque*. Paraguay: Guarani´s.

Marín Boscan, F. J. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

Martinez Silva, E. (2016). *Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico*. Mexico: Estudios Sociológicos.

Monesterolo, G. (2011). *Instituciones del Derecho Laboral Colectivo: Herramientas Didácticas*. Ecuador Quito: Corporacion de Estudio y Publicaciones.

Organización Internacional del Trabajo. (07 de Febrero de 2002). *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. Obtenido de C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

- Quezada Guzman, J. A. (19 de Noviembre de 2016). *El despido ineficaz en legislacion ecuatoriana, universidad de Cuenca*. Recuperado el 23 de mayo de 2018, de El despido ineficaz en legislacion ecuatoriana, universidad de Cuenca:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>
- Real Academia Española de la Lengua. (s.f.). *Caducidad*. Recuperado el 5 de Junio de 2018, de <http://dle.rae.es/?id=6bK0IBp>
- Rojas Arevalo, R. (10 de Agosto de 2015). *Guia de Estudio*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de Universidad Nacional Autonoma de Mexico: https://www.derecho.unam.mx/oferta-educativa/licenciatura/sua/Guias/Guias_1471/Segundo%20Semestre/
- Trujillo, J. C. (1973). *Derecho de Trabajo*. Quito: Don Bosco.