



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO**

**“REFORMA DEL ART. 195.2 INCISO SÉPTIMO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN QUE EN SENTENCIA DEL DESPEDIDO INEFICAZ SE ADMITE EL RECURSO DE APELACIÓN CON EFECTO DEVOLUTIVO, VULNERANDO AL TRABAJADOR QUE PRESENTE EL RECURSO POR NEGATIVA A SU PRETENSIÓN”.**

TESIS PREVIA A OPTAR POR EL GRADO DE ABOGADO
--

**AUTOR:** Daniel Eliceo Velasteguí Marín.

**DIRECTOR:** Dr. DARWIN QUIROZ CASTRO Mgs.

**Loja – Ecuador**

**2017**

## CERTIFICACIÓN

Dr. DARWIN QUIROZ CASTRO Mgs.

**DIRECTOR DE TESIS DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

### CERTIFICA:

Haber revisado minuciosamente la Tesis, y he procedido a dirigir en todas sus etapas, el trabajo de tesis denominado “REFORMA DEL ART. 195.2 INCISO SÉPTIMO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN QUE EN SENTENCIA DEL DESPEDIDO INEFICAZ SE ADMITE EL RECURSO DE APELACIÓN CON EFECTO DEVOLUTIVO, VULNERANDO AL TRABAJADOR QUE PRESENTE EL RECURSO POR NEGATIVA A SU PRETENSIÓN”. De autoría de **Daniel Eliceo Velasteguí Marín**. Y por cuanto una vez concluido el trabajo, reúne los requisitos de forma y de fondo determinados en el Régimen de Orden Académico, autorizo su presentación y su sustentación ante el Tribunal de Grado.

Loja, 23 Noviembre del 2017.



Dr. DARWIN QUIROZ CASTRO Mgs.  
**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORIA

Yo **Daniel Eliceo Velasteguí Marín.**, declaro ser autora del presente trabajo investigativo y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja (UNL), la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autora:** Daniel Eliceo Velasteguí Marín

**Cédula:** 2100377759

**Firma:** 

**Fecha:** 23 de noviembre de 2016

## **CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO**

Yo, Daniel Eliceo Velasteguí Marín, declaro ser el autor de la tesis "REFORMA DEL ART. 195.2 INCISO SÉPTIMO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN QUE EN SENTENCIA DEL DESPEDIDO INEFICAZ SE ADMITE EL RECURSO DE APELACIÓN CON EFECTO DEVOLUTIVO, VULNERANDO AL TRABAJADOR QUE PRESENTE EL RECURSO POR NEGATIVA A SU PRETENSIÓN". Como requisito para optar al Título de Abogado, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 23 días del mes de Noviembre del dos mil diez y siete, firma el autor.

**Firma:**

**Autor:** Daniel Eliceo Velasteguí Marín

**Cédula:** 2100377759

**Dirección:** Lago Agrio, Sucumbios, calle A y S/N

**Correo electrónico:** [velasmarin@hotmail.com](mailto:velasmarin@hotmail.com)

**Celular:** 0988600236

### **DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Director de tesis:** Dr. Mg. Sc Darwin Quiroz Castro

### **TRIBUNAL DE GRADO:**

**Presidente del Tribunal de Grado:** Mg. Sc. Felipe Solano Gutiérrez

**Miembro del Tribunal de Grado:** Mg. Sc. Pablo Barrazueta Carrión Carrión

**Miembro del Tribunal de Grado:** Mg. Sc. Augusto Astudillo Ontaneda

## **AGRADECIMIENTO**

Con especial aprecio y consideración, como autor de este trabajo investigativo, agradezco la colaboración de todos quienes aportaron con la información necesaria para la elaboración de esta Tesis de Investigación, en especial al Dr. Darwin Quiroz Castro Director de Tesis, por su valiosa y acertada dirección en la contribución al desarrollo de la misma, aportando con sus valiosas sugerencias para poder llevar adelante la tesis de investigación.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta tesis de investigación que se llevara a efecto, y a todos nuestros familiares y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

A todos muchas gracias.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de tesis, lo dedico con cariño y respeto en especial a Dios, a mis queridos padres, a mi familia y a mis amistades por ser el apoyo para continuar luchando día a día en la vida.

A mis compañeros, y profesores de la Modalidad de Educación a Distancia, de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, prestigiosa institución educativa, con la finalidad de que esta investigación sea una fuente de consulta, en el Derecho del Trabajo

El Autor.

## TABLA DE CONTENIDOS

- I PORTADA
- I CERTIFICACIÓN
- II AUTORIA
- III CARTA DE AUTORIZACIÓN
- IV AGRADECIMIENTO
- V DEDICATORIA
- VI TABLA DE CONTENIDOS

- 1. TÍTULO
- 2. RESUMEN
  - 2.1. Abstract.
- 3. INTRODUCCIÓN
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA
  - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
    - Prohibición
    - Despido intempestivo
    - Trabajadora
    - Estado de embarazo
    - Principio
    - Inamovilidad
    - Derechos
    - Sentencia
    - Admisible
    - Recurso de apelación
    - Efecto devolutivo
    - Empleadores
    - Trabajadores
    - Garantías
    - Debido proceso
    - Derecho a la defensa

Igualdad

Inseguridad jurídica

#### 4.2. MARCO DOCTRINARIO

Despido ineficaz de los trabajadores.

Sentencia del juicio de despido ineficaz.

Impugnación del recurso de apelación .

Vulneración de derechos por la admisión de recurso de apelación son en efecto devolutivo.

#### 4.3. MARCO JURÍDICO

Constitución de la República del Ecuador.

Código del Trabajo.

#### 5. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 6. RESULTADOS

Análisis e interpretación de la encuesta

#### 7. DISCUSIÓN

#### 8. CONCLUSIONES

#### 9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de reforma

#### 10. BIBLIOGRAFÍA

#### 11. ANEXOS

#### ÍNDICE



## **1. TÍTULO**

**“REFORMA DEL ART. 195.2 INCISO SÉPTIMO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN QUE EN SENTENCIA DEL DESPEDIDO INEFICAZ SE ADMITE EL RECURSO DE APELACIÓN CON EFECTO DEVOLUTIVO, VULNERANDO AL TRABAJADOR QUE PRESENTE EL RECURSO POR NEGATIVA A SU PRETENSIÓN”.**

## **2. RESUMEN**

El Art. 195.1 del Código del Trabajo establece la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, cuando la persona ha sido despedido intempestivamente, esto se acepta para las trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, sujeto al principio de inamovilidad que les protege.

El Art. 195.2 del Código de Trabajo indica el procedimiento que debe tomarse en cuenta para presentar la acción en despido ineficaz, norma que da las pautas que debe tomar en cuenta el juez y las partes. Pero en su inciso séptimo establece que las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, por lo tanto, solo los empleadores podrá interponer el recurso de apelación, cuando el juez de primera instancia considera probado el despido. En el caso del trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no podrá interponer el recurso, lo que vulnera las garantías del debido proceso, como es el derecho a la defensa señalado en el artículo 76 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador, literal a) que se le priva del derecho a la defensa en esta etapa o grado de procedimiento; y, c) ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones. Esto causa inseguridad jurídica por cuanto esta norma no es previa, clara, pública y aplicable a autoridad competente.

## **2.1. Abstract.**

Art. 195.1 of the Labour Code prohibits the dismissal and ineffective declaration, when the person has been fired unexpectedly, this is accepted for working in pregnant or condition associated with their pregnancy or maternity, subject to the principle of tenure that protects them.

Art. 195.2 of the Labour Code indicates the procedure to be taken into account in the present action dismissal ineffective, regulation that gives the guidelines should take into account the judge and the parties. But in his seventh paragraph it provides that judgments that supports ineffectiveness admissible the appeal with devolutive effect, therefore, only employers may lodge an appeal, when the trial judge considers dismissal tested. In the case of a worker who has received no to your claim, you can not bring the action, which violates the guarantees of due process, such as the right to defense stated in Article 76 paragraph 7 of the Constitution of the Republic of Ecuador , literal a) that it is deprived of the right to defense at this stage or degree of process; and c) be heard in a timely manner and on an equal footing. This causes legal uncertainty because this rule is not prior, clear, public and applicable competent authority.

### **3. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación jurídica, ha abordado un tema importante dentro de la realidad social actual, sobre las causas y efectos que generan el despido ineficaz de los trabajadores que han sido despedidos, señalados en el Código del Trabajo.

En esta investigación se analiza que el Código del Trabajo establece que las sentencias que admita la ineficacia de la prohibición del despido y que pueda ser admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, vulnera derechos a los trabajadores como la defensa en cualquier etapa o grado de procedimiento y ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condición, lo que causa su inseguridad jurídica.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo siguiente: Marco Conceptual: Prohibición, despido intempestivo, trabajadora, estado de embarazo, principio, inamovilidad, derechos, sentencia, admisible, recurso de apelación, efecto devolutivo, empleadores, trabajadores, garantías, debido proceso, derecho a la defensa, igualdad, inseguridad jurídica; Marco Doctrinario: Despido ineficaz de los trabajadores, sentencia del juicio de despido ineficaz, impugnación del recurso de apelación, vulneración de derechos por la admisión de recurso de apelación son en efecto devolutivo; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Código Orgánico General de Procesos.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos, técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, luego expongo los resultados de la investigación de campo con la aplicación de encuestas. Luego se realizó la discusión con la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis, fundamentación jurídica de la propuesta de reforma. Para luego terminar con las conclusiones, recomendaciones, luego presento la propuesta de reforma a la Ley Reformativa al Código del Trabajo

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal de Grado.

## 4. REVISIÓN DE LITERATURA

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL

#### **Prohibición.**

Víctor de Santo expresa que prohibición es la “*Acción y efecto de prohibir, vedar o impedir el uso o ejecución de una cosa*”<sup>1</sup>

La prohibición es una cosa de impedir que se cometa una cosa, en lo legal es un tipo de prevención para en caso de cometerlo se sanciona con un castigo o pena, como es el caso en lo laboral, se prohíbe el despido intempestivo de la mujer trabajadora en estado de gestación y de miembros de sindicatos u organizaciones de trabajadores, garantizando con ello el derecho a la inmovilidad del trabajo. Esto se debe a circunstancias de índole laboral o de protección a la mujer trabajadores por cuestiones de protección a la madre porque necesita de un trabajo para poder solventar su economía hasta la terminación de su estado de maternidad.

#### **Despido intempestivo**

Julio Mayorga Rodríguez señala que “*Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal*

---

<sup>1</sup> DE SANTO, Víctor: “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina, 199, p. 783

*que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno.”<sup>2</sup>*

El despido intempestivo es la terminación unilateral de trabajo por parte de empleador hacia el trabajador, en la cual no existen causas que justifiquen su salida, como lo es por visto bueno o por desahucio. En clase de despido se regula el ineficaz, en el cual por la situación de trabajador siendo dirigente sindical o sea trabajadora es estado de embarazo, parto o condición de maternidad, no tiene por ningún motivo el empleador despedir a estos trabajadores so pena de ser restablecidos al trabajo y pagar las multas que considere la ley, y en caso de acogerse al despido debe pagar las indemnizaciones que corresponden por despido ineficaz y las demás que correspondan por despido intempestivo.

## **Trabajadora**

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es *“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado*

---

<sup>2</sup> MAYORGA RODRÚIGEUS, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 275

*de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.*<sup>3</sup>

La trabajadora es la persona mujer que labora en las empresas, industrias o compañía, bajo la dependencia de un empleador, quienes se encuentran protegidos por su condición de mujer por la vulnerabilidad que puedan estar frente a los varones en el empleo. Las mujeres tienen las mismas condiciones laborales que los hombres, por lo cual se prohíbe todo tipo de discriminación, y su remuneración va en función a su labor, y tampoco puede existir un pago inferior a los hombres; pero existen trabajos que deben darle mayor protección y brindarle ayuda para el cumplimiento de su labor.

Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador *“Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración”*<sup>4</sup>

La trabajadora es la persona que presta sus servicios lícitos y personas, en igualdad de condiciones que los hombres, en todos los ámbitos, quienes se encuentran bajo la dependencia de un empleador, y a cambio de ello recibe una remuneración pactada por las partes, por el contrato colectivo, por la ley o por la

---

<sup>3</sup> GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554

<sup>4</sup> MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102



costumbre. Las condiciones de labor son las mismas que los hombres, pero goza de derechos específicos como mujer, como es la condición de embarazo, parto y posparto, que está prohibido su despido por parte de empleador, y si persiste éste puede ser demandado y pagar las indemnizaciones a que le correspondan por despido ineficaz, a parte de los correspondiente a los otros rubros por despido intempestivo o por falta de desahucio y visto bueno.

### **Estado de embarazo**

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y Económicas de Víctor de Santo, embarazo es el *“Estado de la mujer desde el momento en que el óvulo queda fecundado hasta el momento del parto. El lugar normal de implantación y desarrollo del huevo fecundado es el útero. En condiciones normales el embarazo dura 280 días. La protección a la mujer embarazada en las legislaciones tiene como fundamento constitucional la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre sexos y la protección a la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños”*<sup>5</sup>

El embarazo es la condición de la mujer que en su vientre ha fecundado un óvulo y producto de ello crece un ser humano. Proceso que tienen un desarrollo de 9 meses o cuarenta semanas, a lo determinado por la medicina. En este periodo la mujer necesita de un cuidado especial y una alimentación adecuada para que

---

<sup>5</sup> DE SANTO, Víctor: “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina, 199, p. 415

no tenga inconvenientes de crecimiento, por lo cual son consideradas personas que reciben atención prioritaria en el ámbito público y privado, como es la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los hijos, protección especial que conlleva una igualdad jurídica frente a los hombres.

Manuel Ossorio y Guillermo Cabanellas de las Cuevas expresa que mujer encinta es *“La mujer goza de cierta protección jurídica. Si es trabajadora tiene derecho a un descanso de varias semanas previo al parto, con percepción íntegra del sueldo”*<sup>6</sup>

La mujer que se encuentra embarazada es goza de una protección jurídica especial. En el trabajo tienen derechos por su condición de embarazo y maternidad, cuidado de los hijos, con los descansos correspondientes, licencias con remuneración, el despido ineficaz y la percepción del sueldo de forma íntegra.

## **Principio**

Jorge Zavala Egas manifiesta que *“Partiendo que los principios como normas jurídicas tienen un contenido más genérico, que el de las reglas, pueden ser definidos como preceptos de optimización, es decir, que se pueden ejecutar en parte y en medida variable, que no prescriben conductas a las que suman condiciones de aplicación, sino que remiten a valores que deberán ser realizados*

---

<sup>6</sup> OSSORIO, Manuel; CABANELLAS, Guillermo: Diccionario de Derecho, editorial Heliasta, Tomo 2, Buenos Aires – Argentina, 2010, p. 131

*en la mayor medida posible que se deben considerar, incluyendo la mediación de la dimensión de peso de cada uno de ellos, en las condiciones de tiempo y espacio, en que concurren”<sup>7</sup>*

Jorge Zavala Egas expresa que *“Los principios generales del Derecho son parte del Ordenamiento Jurídico y, si se encuentran constitucionalizados, tienen plena vigencia como cualquier norma jurídica de rango constitucional y por tanto, sirven como límite a la expedición de leyes y reglamentos, así como tienen efectos derogatorios de normas legales y reglamentarias preconstitucionales que sean antinómicas a ellas”<sup>8</sup>*

Los principios son normas que rigen el cumplimiento de los derechos, estos se encuentre regulados en la Constitución de la República del Ecuador, siendo el cuerpo legal que presiden las demás leyes y reglamentos, las cuales deben estar sujetas a lo ordenado en la Constitución, caso contrario carecerá de seguridad jurídica y por ende de inconstitucionalidad. Los principios son normas genéricas de derechos y optimizan las leyes y sus respectivos reglamentos. En el caso del despido ineficaz, se sujeta a principios constitucionales como lo es a la estabilidad al empleo sin limitaciones por embarazo, por ello se regula que el empleador no puede despedir a la trabajadora en estas condiciones, y protección de otro principio de atención prioritaria y cuidado de la salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.

---

<sup>7</sup> ZAVALA EGAS, Jorge: Teoría y Práctica Procesal Constitucional, editores Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 63

<sup>8</sup> ZAVALA EGAS, Jorge: Lecciones de Derecho Administrativo, editorial Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 65

## **Inamovilidad**

La inamovilidad hace referencia a que una persona no puede ser despedida de su trabajo por condiciones especiales que atraviesa o se encuentra al frente de una actividad, por lo es para los trabajadores que son miembros de directivas de trabajadores y de mujeres embarazadas, asociado a su condición de maternidad..

## **Derechos**

Galo Espinosa Merino expresa que derecho es *“Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos aun coercitivamente. Derecho Objetivo: conjunto de normas obligatorias que tienen por objeto conseguir el orden, la seguridad y la justicia. Derecho Subjetivo: poder moral inviolable para exigir, hacer o no hacer una cosa”*<sup>9</sup>.

Los derechos son un conjunto de normas que regulan la relaciones humanas en la sociedad, que tienen como fin la protección de la integridad de las personas y la de sus bienes, siendo objetivo el derecho cuando se norma para conseguir el orden, la justicia y la seguridad; y, es subjetivo, el modo de exigir el cumplimiento de una obligación.

---

<sup>9</sup> ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167

Mabel Goldstein opina que derecho es *“Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza”*<sup>10</sup>

Los derechos son un conjunto de normas que regulan la protección de la persona dentro de sus relaciones humanas, que tienen como función conseguir el orden social y en miras de controlar la moralidad de las personas, caso contrario reinaría el caos en nuestra sociedad.

## **Sentencia**

Para Manuel Ossorio sentencia es el *“Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”*<sup>11</sup>

Sentencia es la decisión que toma el juez del trabajo sobre el proceso que se ventila, y resuelve sobre el asunto principal del proceso, de lo que se ha trabado la litis, en la cual toma su decisión de acuerdo a lo determinado en la ley y las pruebas que allí presenten, el juez debe motivar su resolución para darle validez jurídica.

Luigi Ferrajoli expresa que *“Las sentencias, por el contrario, exigen una motivación fundada en argumentos cognoscitivos sobre los hechos y*

---

<sup>10</sup> GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.204

<sup>11</sup> OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p. 878

*recognoscitivos sobre el derecho, de cuya aceptación como "verdaderos" depende tanto la validez o legitimación jurídica interna o formal como la justicia o legitimación política, externa o sustancial de las mismas"*<sup>12</sup>

La sentencia es la resolución o decisión que toma el juez de acto que se ha sustanciado y ventilado en un proceso a su cargo, decisión que se baja en su convicción de los hechos y a lo establecidos en las normas correspondientes, el cual debe ser motivada para que surta efectividad y no cause nulidad de la misma. En el caso de las sentencias por despido ineficaz el juez decide aceptar o no la demanda que se ha propuesto que el empleador no podía despedir al trabajador en condición de dirigente sindical o trabajadora en estado de embarazo, parto o relacionado a su condición de maternidad, proceso que tiene un trámite especial, que debe ser resuelto por el juez del trabajo, pero en caso de aceptado la ineficacia puede el empleador apelar a ello, pero si no se acepta no puede el trabajador apelar, porque la ley determina que cabe recurso de apelación solo en efecto devolutivo.

### **Admisible**

Galo Espinosa Merino manifiesta que admisible es "*Recurso que reúne las condiciones legales externas para dar paso a la revisión de una decisión impugnada*".<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> FERRAJOLI, Luigi: Democracia y garantismo, Edición de Miguel Carbonel, Editorial Trotta, 2008, Madrid – España, p. 68

<sup>13</sup> ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.40

Admisible hace referencia a la aceptación del recurso, como lo es la apelación de una sentencia, presentada ante el juez a quo, de paso al juez de alzada y determine la inconformidad de la apelación de la sentencia.

Para Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que admisión es: *“Acción y efecto de admitir. En Derecho Civil se dice admisión de pago en el Comercial, admisión de socio; en el Procesal, admisión de las pruebas presentadas y de los recursos interpuestos por las partes”*.<sup>14</sup>

La admisibilidad es la aceptación de una acción como es la calificación de la demanda, en la cual reúne todas los requisitos que la ley considera, como es dar paso a una acción impugnada para que el juez superior resuelva el proceso ya que no está conforme con la sentencia del juez de la causa.

Para el Diccionarios Jurídicos Temáticos *“La admisión del recurso de apelación es una resolución que pronuncia el juzgados ante quien se interpone dicho recurso, que, si fuere procedente, deberá expresar si la admite en ambos efectos o en uno solo”*<sup>15</sup>

En el recurso de impugnación, de la apelación de la sentencia que resuelve el juez del trabajo de la decisión de la ineficacia del despido intempestivo, es

---

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 1998, p.27

<sup>15</sup> DICCIONARIOS JURÍDICOS TEMÁTICOS: Derecho Procesal, Volumen 4, editorial OXFORD, México, 2014, p. 27

admisible el recurso solo en efecto devolutivo, lo que significa que solo si se acepta el proceso es apelable, en caso que se niegue, esta decisión del juez es inapelable, y el juez no da paso a la admisibilidad del recurso.

### **Recurso de apelación**

Para el Diccionarios Jurídicos Temáticos, señala que apelación “*Es un recursos ordinario y vertical a través del cual una de las partes o ambas solicitan al tribunal de segundo grado (ad quem) un nuevo examen sobre la resolución dictada por un juez de primera instancia (juez a quo), con el objeto de que aquél modifique o revoque*”<sup>16</sup>

El recurso de apelación es el expediente o trámite que pase al tribunal jerárquicamente superior para que éste modifique o revoque la sentencia del juez de primera instancia. En todos los procesos y materias por lo general se acepta el recurso de apelación, pero en otra no como es el caso por la demanda ante el juez laboral del despido ineficaz, que esa aplicable solo en efecto devolutivo, teniendo esta condición para las partes estén seguros que se acepte, caso contrario no da paso a la apelación.

### **Efecto devolutivo**

Para el Diccionarios Jurídicos Temáticos, “*El efecto devolutivo – o un solo efecto- consiste en que se pasen al tribunal de alzada (ad quen) las constancias*

---

<sup>16</sup> DICCIONARIOS JURÍDICOS TEMÁTICOS: Derecho Procesal, Volumen 4, editorial OXFORD, México, 2014, p. 23



*suficientes para la tramitación de recurso, pero sin que el juez del conocimiento (a quo) suspenda la ejecución de la resolución impugnada y el proceso debe seguir adelante y sin que se deje de tener jurisdicción mientras el recurso se tramita*<sup>17</sup>

El efecto devolutivo, se considera que se puede admitir el recurso solo de cuestiones específicas del proceso, pero sin que se suspenda el cumplimiento de la sentencia y el proceso debe seguir adelante y sin que se deje de tener jurisdicción mientras el recurso se tramita

Para el Diccionarios Jurídicos Temáticos, indica “*El efecto suspensivo – o ambos efectos- suspende la jurisdicción del juez a quo y, en consecuencia, de suerte que no puede ejecutarse hasta que recayendo la de la superioridad quede ejecutoriada firme. El efecto suspensivo implica que quedan en suspenso las consecuencias de la resolución impugnada, entre ellas la ejecución de la misma; consistente en la paralización del cumplimiento o ejecución de la resolución que se impugna*”<sup>18</sup>

En el recurso de impugnación, de la apelación de la sentencia que resuelve el juez del trabajo de la decisión de la ineficacia del despido intempestivo, es admisible el recurso solo en efecto devolutivo, lo que significa que solo si se

---

<sup>17</sup> DICCIONARIOS JURÍDICOS TEMÁTICOS: Derecho Procesal, Volumen 4, editorial OXFORD, México, 2014, p. 26

<sup>18</sup> DICCIONARIOS JURÍDICOS TEMÁTICOS: Derecho Procesal, Volumen 4, editorial OXFORD, México, 2014, p. 27

acepta el proceso es apelable, en caso que se niegue, esta decisión del juez es inapelable, y el juez no da paso a la admisibilidad del recurso.

## **Empleadores**

*Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador “Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.”<sup>19</sup>*

Los empleadores son las personas naturales o jurídica, a cuenta suyo o de u tercero a quienes se presta un servicio, bajo el cual tienen la potestad de dependencia respecto del trabajador, el supervisan el cumplimiento de las obligaciones y las labores de quienes están bajo su dependencia, y a cambio de este trabajo prestado, pagan una remuneración pactada entre las parte, por disposición de la ley, por el contrato colectivo o por la costumbre.

---

<sup>19</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

## Trabajadores

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es *“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”*.<sup>20</sup>

Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador *“Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración”*<sup>21</sup>

Los trabajadores son las personas naturales que prestar su mano de obra o servicio ante un empleador, y quienes están bajo de la dependencia, labores que deben ser lícitas y personales y a cambio de ello reciben una remuneración en dinero o en especies, de acuerdo a lo convenido entre las partes.

---

<sup>20</sup> GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554

<sup>21</sup> MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Cargol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

## **Garantías**

Galo Espinosa Merino manifiesta que garantía es *“Tutela, amparo, protección jurídica. Fianza, prenda. Cosa que asegura y protege contra un riesgo o necesidad”*.<sup>22</sup>

La garantía es la norma contra la cual se protege la vigencia de un derecho o la exigencia de una obligación, la cual le da seguridad, como lo es en el debido proceso, que se establecen norma para asegurar la vigencia de los derechos procesales para las partes.

## **Debido proceso**

El debido proceso *“Es una Institución instrumental en virtud de la cual debe asegurarse a las partes en todo proceso - legalmente establecido y que se desarrolle sin dilaciones justificadas - oportunidad razonable de ser oídas por un tribunal competente, predeterminado por la ley, independiente e imparcial, de pronunciarse respecto de las pretensiones y manifestaciones de la parte contraria, de aportar pruebas lícitas relacionadas con el objeto del proceso y de contradecir las aportadas por contraparte, de hacer uso de los medios de impugnación consagrados por la ley contra resoluciones judiciales motivadas y conformes a derecho, de tal manera que las personas puedan defender efectivamente sus derechos”*<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> ESPINOSA MERINO, Galo: Ob. Cit., Volumen I, p. 327

<sup>23</sup> HOYOS, Arturo: El Debido Proceso, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, p. 13

El debido proceso es una institución de asegurar la vigencia de los derechos en el proceso de cualquier materia, civil, penal, laboral, administrativo, niñez, hasta los trámites administrativos, tomando en consideración principios básicos que deben ser tomados en cuenta tanto por las autoridades públicas como administrativas, derechos que son indiscutibles de aplicación directa, que la Constitución prevé para que las personas no padezcan injusticia y darle seguridad jurídica a la sociedad, pero también deben tomarse principios del sistema procesal para la administración de justicia.

Mario Madrid-Malo Garizábal: *“El debido proceso es el que en todo se ajusta al principio de juridicidad propio del Estado de derecho y excluye, por consiguiente, cualquier acción contra legem o praeter legem. Como las demás potestades del Estado, a la de administrar justicia está sujeta al imperio de lo jurídico: sólo puede ser ejercida dentro de los términos establecidos con antelación por normas generales y abstractas que vinculan en sentido positivo y negativo a los servidores públicos. Estos tienen prohibida cualquier acción que no esté legalmente prevista, y sólo puede actuar apoyándose en una previa atribución de competencia.”*<sup>24</sup>

El debido proceso es el camino que se sigue en el proceso, de reconocimiento a un Estado de derechos procesales y vigencia de principios intrínsecos de la persona, es por ello que el debido proceso se asocia, a que el proceso debe

---

<sup>24</sup> MADRID-MALO GARIZÁBAL, Mario: “Derechos Fundamentales”, 3R Editores, Segunda Edición. Bogotá – Colombia, 1997, Pág. 146

estar sustentado al mando de las normas jurídicas, y su acción de la función de las autoridades deben estar legalmente previstas en la ley y en razón de su competencia.

Como lo manifiesta Luis Cueva Carrión: *“Es importante concebir al debido proceso sin la existencia del Estado de Derecho porque hay una relación necesaria entre éste y aquel. Para conocer el debido proceso, en su esencia, formación, desarrollo y efectos, se torna imprescindible la investigación previa del Estado de Derecho, sienta estos los pilares fundamentales del Estado moderno que consagra y garantiza la efectividad de los derechos del hombre como tal y del ciudadano como perteneciente a la comunidad política”*<sup>25</sup>

En los procesos donde se busque el reconocimiento de derechos o la exigencia de una obligación, la autoridad pública está en la potestad de asegurar la vigencia de derechos procedimentales garantizados en la Constitución, y vigilar que no se vulneren, esta es una aplicación de los jueces, pero para su pleno reconocimiento deben estar debidamente legislados en la Ley. En el caso de despido ineficaz, al indicar el Código del Trabajo que solo cabe recurso de apelación en efecto devolutivo, esto no permite presentar este recurso al trabajador, porque solo se presenta cuando se ha aceptado el recurso, pero si se niega se vulneran derecho al debido proceso, como lo es el derecho a la defensa, principio penal, pero con aplicación al ámbito laboral y de todas las materias.

---

<sup>25</sup> CUEVA CARRIÓN, Luis: El debido proceso, ediciones Cueva Carrión, segunda edición, Quito – Ecuador, 2013, Págs. 13, 14

## **Derecho a la defensa**

Galo Espinosa Merino en cuanto a derecho de defensa nos indica que es *“La potestad de repeler los ataques directos e injustificados, dentro de los límites dados por la ley para la legítima defensa; o en lo nacional, la legitimidad de oponerse por la fuerza a la invasión de las tropas de otro país. Judicialmente, la facultad otorgada a una persona para ejercitar las acciones y excepciones franqueadas por las leyes”*.<sup>26</sup>

Francisco Carrara señaló que la autoridad civil *“veló por el derecho de la defensa social y protegió la ciudadanía y castigaba a los que violan las leyes pero siempre haciendo valer el derecho del culpable cuando este no tenía ningún motivo para que sea castigado”*<sup>27</sup>.

## **Igualdad**

Manuel Ossorio explica que igualdad es *“Del concepto genérico, como conformidad de una cosa con otra en naturaleza, calidad o cantidad, se desprenden diversas consecuencias que pueden afectar el orden jurídico. La primera de ellas tiene su origen en la determinación de si la idea de igualdad representa una realidad o una mera teoría. No puede llegarse a una conclusión sin distinguir entre el hombre considerado en sus condiciones naturales, como*

---

<sup>26</sup> ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.170

<sup>27</sup> CARRARA, Francisco: De la pena y del Juicio Criminal, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 1956, Pág. 310.

*criatura humana, y el hombre con relación a sus características, como integrante de una sociedad organizada. En el primer sentido no puede decirse que exista igualdad, aun cuando se dé semejanza, porque no todas las personas tienen el mismo grado de inteligencia, fortaleza, de belleza, de iniciativa, de valor. De esas diferencias se deriva una consideración distinta de los hombres frente a la ley, afirmación que debe tomarse en el sentido de que, mientras unos tienen plena capacidad para gobernar sus actos por sí mismos, otros, en razón de la edad, de la deficiencia mental o de la enfermedad y hasta, en ocasiones, del sexo, no tienen capacidad para actuar jurídicamente o la tienen disminuida. Inclusive frente a un mismo hecho delictivo, esa misma diferencia de condiciones personales puede llevar desde la plena imputabilidad del acto hasta la absoluta inimputabilidad. De ahí que el concepto igualitario esté referido a las personas- ya que no idénticas, porque ello es imposible- de características semejantes, dentro de una normalidad natural. Por eso se ha dicho que la verdadera igualdad consiste en tratar desigualmente a los desiguales”.*<sup>28</sup>

FERRAJOLI nombra a este modelo como “*la igual valoración jurídica de las diferencias. En este modelo, la igualdad jurídica nunca será otra cosa que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes*”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p.465

<sup>29</sup> FERRAJOLI, Luigi: Derechos y Garantías, La Ley del más débil, Madrid, Trota, 2001, p. 76



Igualdad para Guillermo Cabanellas es *“Conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes. Correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo. Trato uniforme en situaciones similares. Ante la ley. La propia generalidad de la ley (pues si no, constituye excepción o privilegio) lleva a equipar a todos los ciudadanos, e incluso a todos los habitantes de un país, siempre que concorra identidad de circunstancias; porque, en caso contrario, los propios sujetos o los hechos imponen diferente trato; ambos son poseedores, pero ningún legislador se ha decidido a tratar lo mismo al de buena fe que al de mala fe, ni para adquirir, ni en cuanto al resarcimiento por gastos, mejoras y otras causas”*.<sup>30</sup>

### **Inseguridad jurídica**

Sobre la seguridad jurídica Jorge Zavala Egas señala que: *“La seguridad jurídica se muestra como una realidad objetiva, esto es, se manifiesta como exigencia objetiva de regularidad estructural y funcional del sistema jurídico, a través de sus normas e instituciones. Mas, su faceta subjetiva se presenta como certeza del Derecho, es decir, como proyección en las situaciones personales de la seguridad objetiva. Por ello, se requiere la posibilidad del conocimiento del Derecho por sus destinatarios. La certeza representa la otra cara de la seguridad objetiva: su reflejo en la conducta de los sujetos del derecho. Está premisa*

---

<sup>30</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1998, p.194

*conduce a cifrar la exploración del sentido de la seguridad en el conjunto de caracteres que connotan e informan su dimensión objetiva*<sup>31</sup>

Pérez Luño indica que *“La positividad constituye un elemento necesario de la organización jurídica de cualquier tipo de sociedad. Mientras que la seguridad es un valor que puede darse o no en las diferentes formas históricas de positividad jurídica. De hecho, han existido ordenamientos jurídicos de seguridad precaria o prácticamente inexistente; pero no ha existido ninguno carente de positividad.”*<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> ZAVALA EGAS, Jorge, ZAVAL LUQUE, Jorge, ACOSTA ZAVALA, José: Comentarios a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2012, p. 296

<sup>32</sup> PÉREZ LUÑO, Introducción a la filosofía del derecho, Editorial, Taurus, Madrid – España, 1964, p. 32

## 4.2. MARCO DOCTRINARIO

### Despido ineficaz de los trabajadores

A las mujeres trabajadoras se reconoce que no pueden ser despedidas cuando se encuentre en estado de embarazo o asociado a la condición de maternidad, lo cual deben de dictarse normas imperativas y de cumplimiento obligatorio de las partes, en esto Jorge Vásquez López indica que *“Esta característica conlleva la obligación forzada para que los contratantes cumplan sus disposiciones y normas fijadas legalmente, por tanto las mismas no son optativas, tienen que ser acatadas y observadas por todas las partes de la relación laboral”*<sup>33</sup>

### Sentencia del juicio de despido ineficaz

El Doctor Jorge Zavala Egas en su obra Derecho Constitucional, señala que *“los órganos estatales y las funciones políticas que éstos desarrollan actúan en forma concreta, en casos particulares, pero en base a las leyes generales que han sido previamente expedidas. Se trata del origen del principio por el que cada acto singular debe estar precedido de una autorización y un motivo, concretado en una ley, inexorablemente, debe ser previa al acto mismo. Se trata del origen del principio de legalidad y del Estado legal de Derecho.”*<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito – Ecuador, 2004, p. 55

<sup>34</sup> ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Tomo I, Editorial EDINO, Guayaquil Ecuador, p. 199

En la tramitación de los procesos civiles, penales, laborales o administrativos, las actuaciones de las autoridades que administran justicia deben basarse en la legalidad de los procesos seguidos, por ejemplo si un órgano judicial tiene la potestad de admitir el recurso de apelación en efecto devolutivo, solo tienen esta potestad, no así para efecto suspensivo, como se determina en las sentencia que resuelve el despido ineficaz.

Luis Cueva Carrión indica que *“La falta de motivación, según la exigencia constitucional, acarrea la nulidad de la sentencia, por ello el juzgador no puede dejar de enunciar la relación existente entre las normas aplicables al caso con los antecedentes de hecho, y su explicación razonada no puede ser arbitraria; especialmente en el ámbito penal, cuando se recurre de la sentencia, está terminantemente prohibido empeorar la situación del recurrente.”*<sup>35</sup>

La sentencia en el juicio debe ser suficientemente motivada, es decir fundamentada, de modo que pueda justificar su resolución y señalar los hechos en que aquella se apoya. El fallo debe reducirse a escrito y notificarse a las partes para que conozcan de su contenido, pudiendo éstas solicitar su aclaración o ampliación, si a su criterio se ha incurrido en alguna imprecisión u oscuridad o si alguno de los hechos controvertidos no ha sido evacuado o si estiman que falta sustentación en el pronunciamiento del juez. Estos pedidos se notifican a la contraparte, quien tiene el derecho de pronunciarse al respecto y luego de

---

<sup>35</sup> CUEVA CARRIÓN, El debido proceso, segunda edición, ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2013, p. 308

despachados, se los pone en conocimiento de las partes quienes tienen derecho a apelar de la sentencia.

### **Impugnación del recurso de apelación**

El efecto devolutivo, se considera que se puede admitir el recurso solo de cuestiones específicas del proceso, pero sin que se suspenda el cumplimiento de la sentencia y el proceso debe seguir adelante y sin que se deje de tener jurisdicción mientras el recurso se tramita

La ley determina que el recurso de apelación en el juicio por despido ineficaz se aplica solo en efecto devolutivo, siendo éste que: *“Suspende la jurisdicción del juez a quo y, en consecuencia, de suerte que no puede ejecutarse hasta que recayendo la de la superioridad quede ejecutoriada firme. El efecto suspensivo implica que quedan en suspenso las consecuencias de la resolución impugnada, entre ellas la ejecución de la misma; consistente en la paralización del cumplimiento o ejecución de la resolución que se impugna”*<sup>36</sup>

En el recurso de impugnación, de la apelación de la sentencia que resuelve el juez del trabajo de la decisión de la ineficacia del despido intempestivo, es admisible el recurso solo en efecto devolutivo, lo que significa que solo si se

---

<sup>36</sup> DICCIONARIOS JURÍDICOS TEMÁTICOS: Derecho Procesal, Volumen 4, editorial OXFORD, México, 2014, p. 27

acepta el proceso es apelable, en caso que se niegue, esta decisión del juez es inapelable, y el juez no da paso a la admisibilidad del recurso.

### **Vulneración de derechos por la admisión de recurso de apelación solo en efecto devolutivo**

Para los Diccionarios Jurídicos Temáticos, señala que “El recurso de apelación legítimamente interpuesto produce como consecuencia que el juez ante quien se presenta lo admita, debiendo señalar que efecto lo admite: si en solo efecto devolutivo o en ambos efectos, como devolutivo o suspensivo, respectivamente”<sup>37</sup>

El debido proceso es una institución de asegurar la vigencia de los derechos en el proceso de cualquier materia, civil, penal, laboral, administrativo, niñez, hasta los trámites administrativos, tomando en consideración principios básicos que deben ser tomados en cuenta tanto por las autoridades públicas como administrativas, derechos que son indiscutibles de aplicación directa, que la Constitución prevé para que las personas no padezcan injusticia y darle seguridad jurídica a la sociedad, pero también deben tomarse principios del sistema procesal para la administración de justicia.

---

<sup>37</sup> DICCIONARIOS JURÍDICOS TEMÁTICOS: Derecho Procesal, Volumen 4, editorial OXFORD, México, 2014, p. 26

El debido proceso es el camino que se sigue en el proceso, de reconocimiento a un Estado de derechos procesales y vigencia de principios intrínsecos de la persona, es por ello que el debido proceso se asocia, a que el proceso debe estar sustentado al mando de las normas jurídicas, y su acción de la función de las autoridades deben estar legalmente previstas en la ley y en razón de su competencia.

Para el Diccionarios Jurídicos Temáticos, *“A la determinación del efecto en que se admite la apelación es a lo que se denomina la calificación de grado, es importantísimo que se diferencie el efecto en que ha de admitirse la apelación, pues variará el trámite y además habrá una determinación sobre la ejecución del auto o sentencia antes de que se resuelva la apelación.”*

En el caso de despido ineficaz, la resolución aceptando o no, puede ser apelable, y admitirse en efecto devolutivo, pues existe una disposición de que no se admiten libremente las apelaciones.

En los procesos donde se busque el reconocimiento de derechos o la exigencia de una obligación, la autoridad pública está en la potestad de asegurar la vigencia de derechos procedimentales garantizados en la Constitución, y vigilar que no se vulneren, esta es una aplicación de los jueces, pero para su pleno reconocimiento deben estar debidamente legislados en la Ley. En el caso de despido ineficaz, al indicar el Código del Trabajo que solo cabe recurso de apelación en efecto devolutivo, esto no permite presentar este recurso al

trabajador, porque solo se presenta cuando se ha aceptado el recurso, pero si se niega se vulneran derecho al debido proceso, como lo es el derecho a la defensa, principio penal, pero con aplicación al ámbito laboral y de todas las materias.



### 4.3. MARCO JURÍDICO

#### **Constitución de la República del Ecuador.**

El Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “*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*”<sup>38</sup>

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que “*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.*”<sup>39</sup>

Se determina que en la relación laboral, el Estado garantiza a los trabajadores el ejercicio de sus derechos relacionados a la actividad laboral, como es el respeto a su dignidad, a gozar de remuneraciones justas a su labor, y a escoger un trabajo que no vaya en perjuicio a su salud, y que pueda ser libremente escogido por la persona.

---

<sup>38</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 3 núm. 1

<sup>39</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 33

El Art. 43 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: “*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.”<sup>40</sup>*

El Art. 76 numera 7 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza el debido proceso, e indica: “*El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:*

- a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.*
- b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.*
- c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.”<sup>41</sup>*

En el proceso se garantiza a las personas el derecho a la defensa, pero en el

---

<sup>40</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 43

<sup>41</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 76 núm. 7

caso del despido ineficaz, si el trabajador ha demandado por este hecho y ha sido negado, no puede presentar el recurso de apelación, porque la legislación del trabajo determina que es admisible el recurso que admita la ineficacia, solo en efecto devolutivo, es decir solo si la sentencia ha sido aceptada puede solicitar la apelación, y éste a quien le conviene es al empleador y no para el trabajador, ya que si se niega la ineficacia del despido, esa sentencia se convierte en cosa juzgada desde el momento de dicte y sea notificado a las partes, y el trabajador está impedido de presentar recurso alguno. Con ello se priva el derecho a la defensa en esta etapa o grado de procedimiento y se priva el derecho a ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

### **Código del Trabajo**

El Art. 153 del Código del Trabajo manifiesta: *“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 período de doce semanas que fija el artículo anterior.*

*Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.”*<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 153

El Art. 188 del Código del Trabajo, del despido intempestivo señala: “*El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:*

*Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,*

*De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.*

*La fracción de un año se considerará como año completo.*

*El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.*

*Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.*

*En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.*

*Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.*

*Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.*

*Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”<sup>43</sup>*

---

<sup>43</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 188

El artículo 187 del Código del Trabajo, estatuye: *“El despido intempestivo de la trabajadora o 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”<sup>44</sup>.*

El Art. 195.1 del Código del Trabajo regula la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, señalando: *“Se considera 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.*

---

<sup>44</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 187

*Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el pazo establecido en el Art. 187<sup>m</sup>45*

Está prohibido el despido intempestivo de la mujer trabajadora que se encuentra embarazada, esto es los nueve meses de embarazo, o las cuarenta semanas determinadas médicamente; en cuanto a la asociación de gestación o maternidad se refiere al embarazo mismo y el periodo que comprende la maternidad esto de acuerdo a la ley son los doce meses de lactancia que da la ley, en referencia a las seis horas diarias de trabajo, ya que no existe una norma que indique el tiempo de la condición de maternidad.

Esta regla del despido ineficaz se aplica a los dirigentes sindicales siempre y cuando estén cumpliendo sus funciones, esto al periodo del cual fue elegido y debe cumplir sus deberes y responsabilidades como dirigente de una empresa o sindicato de la misma empresa.

El Art. 195.2 del Código del Trabajo establece la acción de despido ineficaz: *“Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Juez o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.*

---

<sup>45</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación DE Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 195.1

*Admitida a trámite la demanda, se mandará a citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrá dictar las medidas cautelares que permutan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.*

*A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.*

*En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará con la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.*

*La Juez o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.*

*Contra las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.”<sup>46</sup>*

El trámite para el despido ineficaz es especial, de acuerdo a lo determinado en el artículo anterior, se indica que debe presentar la demanda ante el juez en el lugar donde se produjo el despido, y tiene un plazo de treinta días, desde el momento del despido. En este trámite se establece una sola audiencia, en la

---

<sup>46</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación DE Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 195.2



cual se admite la conciliación, y de existir acuerdo se dictará sentencia, y a falta de ella se practicarán las pruebas solicitadas. De las sentencias que dicte el juez, será admitirá a apelación solo en efecto devolutivo, es decir solo el empleador pueda apelar a la sentencia cuando se ha dictado aceptando el despido ineficaz, pero si no se ha dictado no puede el trabajador presentar recurso de apelación, lo cual es atentatorio al debido proceso, porque vulnera el derecho a la defensa, en esta etapa o grado de procedimiento y no se permite ser escuchado en el momento oportuno en igualdad de condiciones.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Métodos**

La investigación científica se utilizó una serie de métodos y técnicas que han permitido se tome adecuadamente la problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permite la comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

Por la naturaleza de esta investigación, principal se acoge al método científico, pues como se puede observar se parte del planteamiento de hipótesis y del objetivo general y de los específicos planteados, en torno a los cuales se desarrollará toda una base teórica, así como el estudio de campo, que han permitirán los elementos de juicio precisos para su contrastación y verificación.

Dentro de los métodos que utilicé está el método científico que me permitió abordar los problemas jurídicos que se obtienen de la normatividad jurídica laboral que regula los derechos y garantías en el proceso de despido ineficaz; así mismo en cuanto al método analítico, este se lo empleó durante la selección de la información que recopilare, su estudio y redacción para el informe final de la presente tesis.

El método descriptivo me permitió realizar una descripción objetiva de la realidad actual del problema para enfocarlo desde el punto de vista jurídico, político y social.

El método deductivo me sirvió específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho internacional y del derecho constitucional relacionadas con la problemática de investigación, método inductivo permitió analizar la problemática de investigación desde asuntos específicos hasta categorías de carácter general.

### **Procedimientos y Técnicas**

Las técnicas que empleé para el desarrollo de este proyecto de tesis están direccionadas a en la doctrina, disposiciones legales, por lo tanto realicé encuestas a profesionales en derecho en libre ejercicio aprovechando de su conocimiento en la materia como también realizare entrevistas a funcionarios públicos encargados de aplicar las disposiciones legales.

El informe final de la investigación propuesta seguirá el esquema previsto en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

## 6. RESULTADOS

### Análisis e interpretación de la encuesta

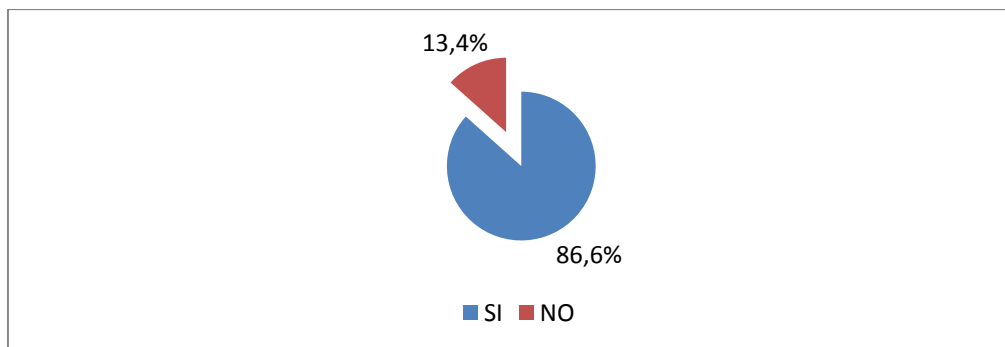
PRIMERA PREGUNTA: ¿Está usted de acuerdo con la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, para la trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, sujeto al principio de inamovilidad que les protege?

**Cuadro 1**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86.6. %
NO	4	13.4%
<b>Total</b>	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: Daniel Eliceo Velasteguí Marín

**Gráfico 1**



### INTERPRETACIÓN

En la primera pregunta de treinta encuestados, veinte seis que equivale el 86.6% de la población encuestada, manifestaron estar de acuerdo con la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, para la trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, sujeto al principio de

inamovilidad que les protege; en cambio cuatro persona que significa el 13.4% no están de acuerdo con la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, para la trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, sujeto al principio de inamovilidad que les protege.

## **ANÁLISIS**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la primera pregunta de las encuestas realizadas a los abogados en libre ejercicio se evidencia que están de acuerdo con la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, para la trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, sujeto al principio de inamovilidad que les protege

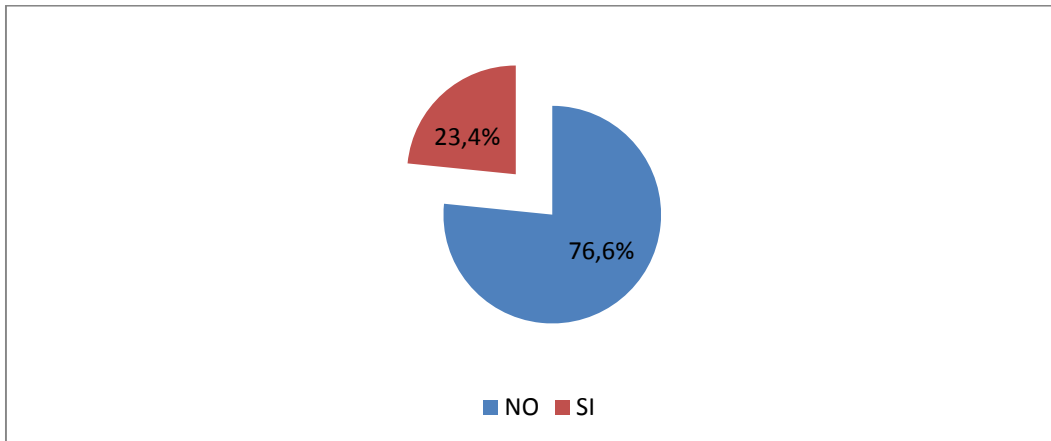
SEGUNDA PREGUNTA: ¿Está usted de acuerdo que en las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, que solo los empleadores podrá interponer el recurso de apelación?

**Cuadro 2**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NO</b>	23	76.6 %
<b>SI</b>	7	23.4. %
<b>Total</b>	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
 Autor: Daniel Eliceo Velasteguí Marín

**Gráfico 2**



### **INTERPRETACIÓN**

En esta pregunta, veintitrés encuestados que corresponden el 76.6% de la población encuestada expresaron no estar de acuerdo que en las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, que solo los empleadores podrá interponer el recurso de apelación; en cambio 7 personas que equivale el 23.4% están de acuerdo que en las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, que solo los empleadores podrá interponer el recurso de apelación

### **ANÁLISIS**

Al analizar la interrogante la mayoría de los encuestados concuerdan no estar de acuerdo que en las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, que solo los empleadores podrá interponer el recurso de apelación, porque aquello afecta derechos al debido proceso y quedan en la desprotección los trabajadores, sin que puedan presentar recurso de apelación en estas sentencias.

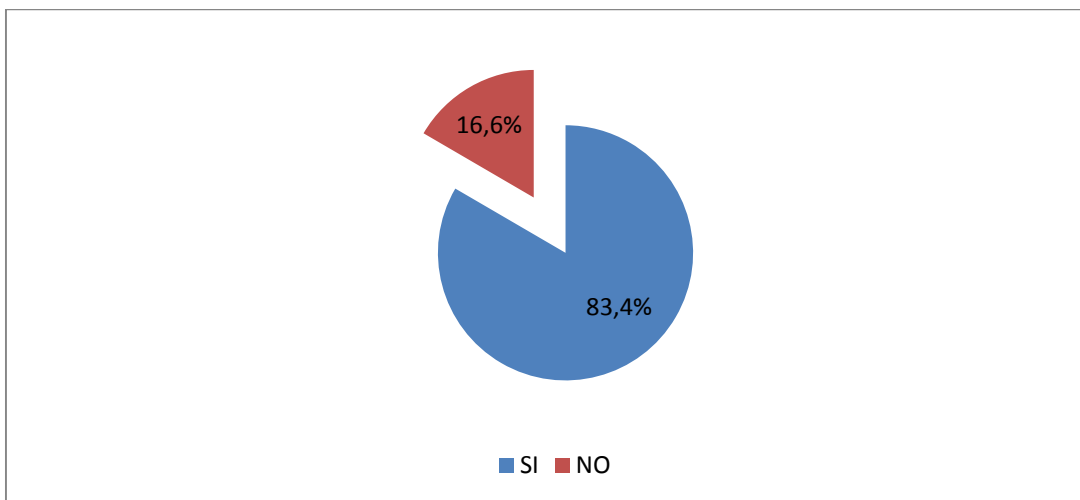
TERCERA PREGUNTA: ¿Considera usted que el trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no pueda interponer el recurso, vulnera las garantías del debido proceso como es el derecho a la defensa?

**Cuadro 3**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83.4 %
NO	5	16.6 %
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: Daniel Eliceo Velasteguí Marín

**Gráfico 3**



### INTERPRETACIÓN

En esta pregunta veinticinco personas que equivale el 83.4% consideran que el trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no pueda interponer el recurso, si vulnera las garantías del debido proceso como es el derecho a la defensa; en cambio, cinco personas que corresponde el 16.6% estiman que el

trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no pueda interponer el recurso, no vulnera las garantías del debido proceso como es el derecho a la defensa

## **ANÁLISIS**

En el caso de despido ineficaz, al indicar el Código del Trabajo que solo cabe recurso de apelación en efecto devolutivo, esto no permite presentar este recurso al trabajador, porque solo se presenta cuando se ha aceptado el recurso, pero si se niega se vulneran derecho al debido proceso, como lo es el derecho a la defensa, principio penal, pero con aplicación al ámbito laboral y de todas las materias.

CUARTA PREGUNTA: ¿Cree usted que el trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no pueda interponer el recurso conlleva a no ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones?

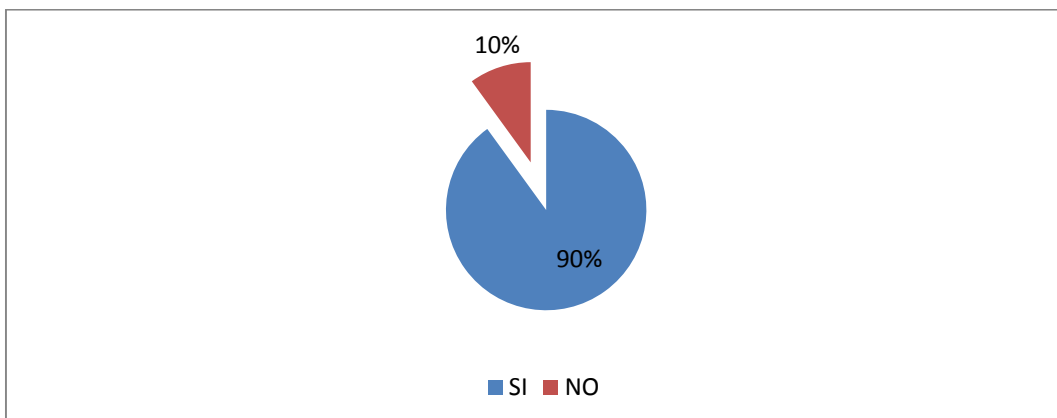
**Cuadro 4**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	27	90 %
<b>NO</b>	3	10 %
<b>Total</b>	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: Daniel Eliceo Velasteguí Marín



**Gráfico 4**



### **INTERPRETACIÓN**

En esta pregunta veintisiete personas que corresponden al 90% de la población encuestada, señalaron que el trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no pueda interponer el recurso conlleva a no ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones. En cambio tres personas que comprende el 10% expresaron no estar de acuerdo que el trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no pueda interponer el recurso conlleva a no ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

### **ANÁLISIS**

El trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no pueda interponer el recurso conlleva a no ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

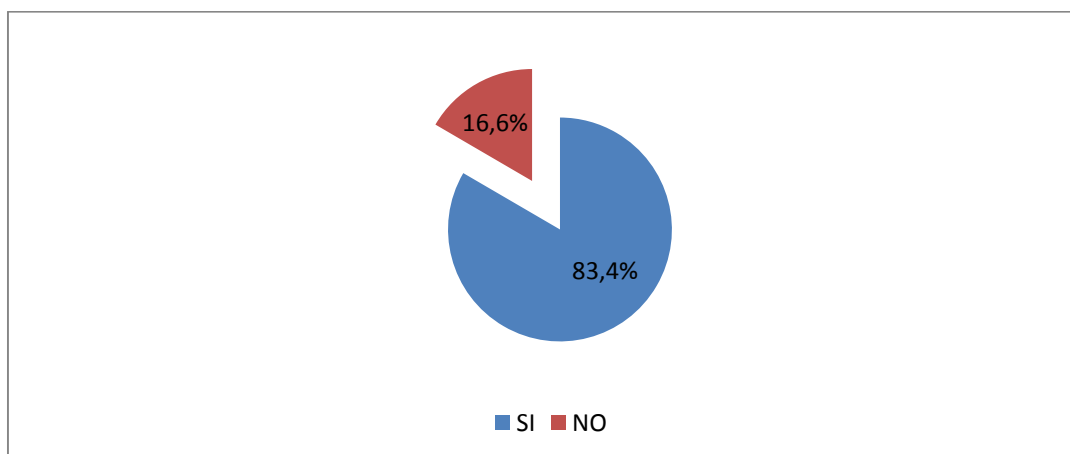
QUINTA PREGUNTA: ¿Cree usted que si la legislación laboral al no permitir que el trabajador pueda presentar recurso de apelación por la negativa del juicio de despido ineficaz causa inseguridad jurídica por la vulneración de derechos?

**Cuadro 5**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83.4 %
NO	5	16.6 %
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: Daniel Eliceo Velasteguí Marín

**Gráfico 5**



## INTERPRETACIÓN

En esta pregunta veinticinco personas que equivale el 83.4% consideran que si la legislación laboral al no permitir que el trabajador pueda presentar recurso de apelación por la negativa del juicio de despido ineficaz si causa inseguridad jurídica por la vulneración de derechos; en cambio, cinco personas que corresponde el 16.6% estiman que si la legislación laboral al no permitir que el

trabajador pueda presentar recurso de apelación por la negativa del juicio de despido ineficaz no causa inseguridad jurídica por la vulneración de derechos

## **ANÁLISIS**

En el caso de despido ineficaz, al indicar el Código del Trabajo que solo cabe recurso de apelación en efecto devolutivo, esto no permite presentar este recurso al trabajador, lo que causa inseguridad jurídica por la vulneración de derechos.

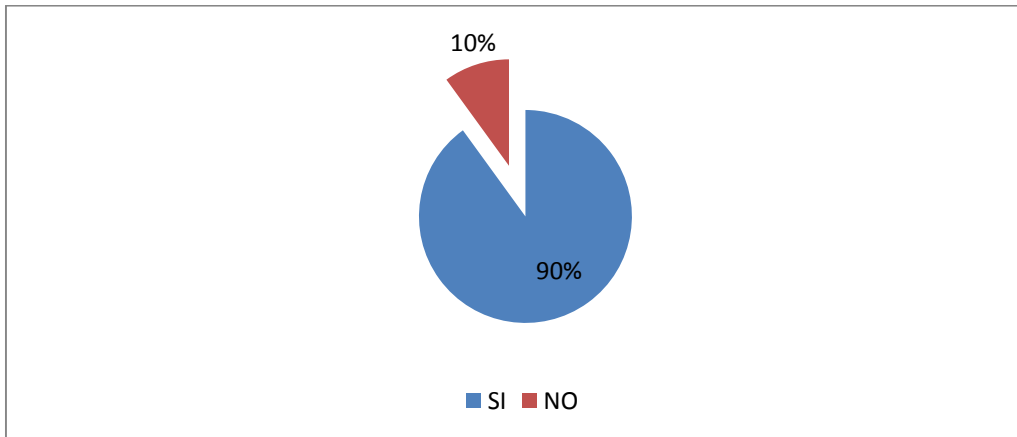
SEXTA PREGUNTA: ¿Cree usted necesario proponer reforma al Art 195.2 del Código del Trabajo, respecto a garantizar el recurso de apelación a los trabajadores en la sentencia del juicio de despido ineficaz?

**Cuadro 6**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	27	90 %
<b>NO</b>	3	10 %
<b>Total</b>	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: Daniel Eliceo Velasteguí Marín

**Gráfico 6**



### **INTERPRETACIÓN**

En esta pregunta veintisiete personas que corresponden al 90% de la población encuestada, señalaron que es necesario proponer reforma al Art 195.2 del Código del Trabajo, respecto a garantizar el recurso de apelación a los trabajadores en la sentencia del juicio de despido ineficaz. En cambio tres personas que comprende el 10% expresaron no es necesario proponer reforma al Art 195.2 del Código del Trabajo, respecto a garantizar el recurso de apelación a los trabajadores en la sentencia del juicio de despido ineficaz.

### **ANÁLISIS**

De los resultados obtenidos de en esta pregunta se puede concluir que es necesario proponer reforma al Art 195.2 del Código del Trabajo, respecto a garantizar el recurso de apelación a los trabajadores en la sentencia del juicio de despido ineficaz.

## **7. DISCUSIÓN**

### **VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

Una vez que he concluido el presente trabajo de investigación, tanto bibliográfico, marco teórico, y de campo, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, aplicadas a distinguidos abogados, podemos llegar a establecer y determinar la verificación y el cumplimiento de los siguientes objetivos tanto generales como específicos, planteados y propuestos en el presente proyecto investigativo.

Tenemos el objetivo general, propuesto en el proyecto de tesis

#### Objetivo General

- Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico sobre los derechos del trabajador, en lo referente al despido intempestivo por cambios de ocupación.

De acuerdo a los resultados de las encuestas y de la revisión de la literatura, podemos determinar que el objetivo general se cumple, una vez realizado el estudio jurídico doctrinario al Código del Trabajo, en relación a las garantías de los derechos de los trabajadores por parte del Estado, como de la sociedad, garantizando derecho a la estabilidad laboral, pleno empleo, entre otros, y la importancia de precautelar su permanencia y desempeño laboral mediante un sistema eficaz de sanciones a los empleadores que vulneren los derechos laborales de los trabajadores y que garanticen de forma prioritaria los derechos

de estas personas .

#### Objetivos Específicos:

- Demostrar la vulnerabilidad del trabajador frente a un cambio de puesto lo cual implique reducción de su remuneración.
- Establecer la necesidad de considerarle como causal de despido intempestivo el cambio de puesto lo cual implique reducción de su remuneración.
- Demostrar la necesidad de reformar el Código del Trabajo, incluyendo un artículo innumerado luego del Art. 192, que se considere como despido intempestivo cuando a un trabajador se lo cambie de puesto sin motivos legales, lo cual implique reducción de su remuneración considerablemente”

Es necesario que el Estado, a través del cuerpo normativo de leyes, y en especial del Código del Trabajo sea revisado, para optar por cambios o reformas sustanciales, en cuanto a garantizar los derechos de los trabajadores sobre todo en lo que tiene que ver a la estabilidad laboral, para ello tendrá que reformarse la escala de indemnizaciones a los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente; por lo tanto es necesario implementar una reforma jurídica acorde a establecer un procedimiento eficaz para que los trabajadores que se sientan afectados en sus derechos laborales, puedan reclamar y sean indemnizados de una manera justa y que se garantice sus derechos constitucionales y legales.

## **CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.**

### **HIPOTESIS**

El cambio de puesto de un trabajador sin causa justa, a consecuencia de ello se vean afectados sus ingresos, vulnera derechos constitucionales, como la no disminución de sus ingresos salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Por lo que es necesario e imperioso que se tipifique como despido intempestivo cuando se den estos casos.

Es imperativa la necesidad de reformar en forma sustancial El Código del Trabajo, en el aspecto referente a las indemnizaciones por despido intempestivo , por cambio de ocupación; y, será necesario el prever estas circunstancias, y asegurar procedimientos eficaces en cuanto a garantizar los derechos de los trabajadores que han sido despedidos. Que la intencionalidad de reforma en la presente investigación, se la considere como una norma por medio de la cual se proteja y resguarde la estabilidad laboral de los trabajadores.. De esta manera se confirma positivamente la hipótesis planteada en el proyecto de Tesis Jurídica.

### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA REFORMA.**

La norma legal que ampara a los trabajadores en el Ecuador, se encuentra en La Constitución de la República del Ecuador, en el Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su retribución, en el Art. 325, establece que “El Estado garantizará el derecho al trabajo y se

reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas; con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos; a todas las trabajadoras y trabajadores.

De donde se desprenden los derechos laborales de los trabajadores, mismos que están garantizados en los principios establecidos en el Art. 326 de la Constitución “Nº 1 El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del sub empleo y desempleo Nº 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario”<sup>47</sup>

De los principios constitucionales anotados podemos reflexionar que es el Estado quien a través del Código del Trabajo, y otros cuerpos legales el encargado de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y en el caso de que las disposiciones de dicho Código no sean tan efectivas o no estén en relación con la realidad que vive el trabajador, es necesario reformarlas, es por eso que, se hace indispensable la reforma de los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo, a fin de establecer no únicamente indemnizaciones con un mayor valor si no, que deben así mismo incorporarse sanciones pecuniarias para los empleadores que despidan a sus trabajadores de manera intempestiva, para así lograr un mayor respeto a la estabilidad laboral que la Constitución y la Ley otorgan al trabajador , también es necesario que se reforme el tiempo establecido durante el cual el trabajador pueda ejercer su acción o reclamo en contra de su empleador cuando ha sido cambiado de labor u ocupación sin su

---

<sup>47</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, emitida y aprobada por la Asamblea Constituyente 2008



consentimiento, que en la actualidad el tiempo estipulado es de 60 días siguientes a la ejecución de orden del cambio para ejercer su reclamo.

En la jurisprudencia de las salas Especializadas de la Corte Nacional de Justicia también determinan que *“que el cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios”*<sup>48</sup>

De la jurisprudencia anotada podemos deducir que el cambio de ocupación del trabajador sin su consentimiento, crea mal estar entre las partes de la relación laboral, por que el empleador ha violado el principio de impulsar el pleno empleo y de la estabilidad laboral que beneficia al trabajador y a su familia.

El tiempo en que prescribe la acción de despido por cambio de ocupación es 60 días, mientras que otras acciones laborales prescriben en tres años, por lo que consideramos que se vulnera el derecho a la defensa que tiene toda persona que se encuentra establecido en el Art. 75 de, la norma fundamental del Estado, en la que se estipula que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y que ningún caso quedará en la indefensión.

Por todas estas consideraciones es necesario reformar las disposiciones del

---

<sup>48</sup> GACETA JUDICIAL, TOMO LVI del año 2003, Jurisprudencia de la tercera sala de lo Laboral y Social Pág. 119

Código del Trabajo que establecen las indemnizaciones por despido intempestivo por cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador

## **8. CONCLUSIONES.**

1. El trabajo es un derecho y un deber social, es ineludible para la subsistencia del ser humano, se encuentra protegido por la el ordenamiento Jurídico del Estado Ecuatoriano y el Código del Trabajo.
2. El fin del derecho Laboral es precautelar los derechos del trabajador y regular las relaciones obrero- patronales.
3. El contrato de trabajo es fuente donde nacen una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador
4. El Código del Trabajo determina que la remuneración debe ser justa, digna, que permita al trabajador satisfacer sus principales necesidades básicas y las de su familia.
5. El contrato de trabajo puede terminar por despido intempestivo que es la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato.
6. Que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo para el empleador que despide intempestivamente al trabajador, son grotescas por cuanto no cubren los perjuicios económicos causados al trabajador.
7. Que el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador constituye en un despido intempestivo y una flagrante violación a la estabilidad laboral derechos consagrados en la Constitución a favor de los trabajadores en el Ecuador.

## **9. RECOMENDACIONES**

Si son válidas las conclusiones anteriores, creo estar en la capacidad de entregar las siguientes sugerencias o recomendaciones:

1.- Que por parte de los Organismos encargados de regular el Trabajo como son las Direcciones Regionales del Trabajo, Inspectoras del Trabajo, vigilen que se cumpla lo establecido en los Tratados y Convenios Internacionales, tanto como lo dispuesto en Constitución de la República del Ecuador referente a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

2 .- Que por parte de la Asamblea Nacional se establezcan mecanismos y procedimientos más eficaces de conformidad a la norma jurídica, en que se respeten los principios, preceptos y normas fundamentales de los trabajadores tanto individuales como colectivos, de conformidad a los principios laborales fundamentales.

3 - Que los organismos y Autoridades creados por el Estado como el Vice ministerio de trabajo, Las Direcciones Regionales del Trabajo, Las Direcciones y Subdirecciones de Mediación Laboral, Juzgados de Trabajo, Tribunales de Segunda Instancia, Tribunal de Casación, Tribunales de Conciliación y arbitraje , la Dirección Y subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos, la Insectoría de Trabajo y otros, cumplan

a cabalidad con sus funciones y apliquen las sanciones establecidas en la Ley para quienes trasgredan las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

- 4 La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema del Estado; está sobre todas las demás leyes, que deben mantener conformidad con los preceptos constitucionales, por tanto, debe prevalecer los principios que garantizan el derecho a los trabajadores a la estabilidad laboral y el pleno empleo.
- 5 Que la Asamblea Nacional legisle a favor de los trabajadores una sanción ejemplarizadora para los empleadores que despidan a sus trabajadores de manera intempestiva además de las indemnizaciones ya previstas en el Código del Trabajo, se incorpore nuevas para lograr un mayor respeto a los derechos laborales del trabajador.
- 6 Que la Asamblea Nacional con su potestad de poder Legislativo, realice una reforma al tiempo durante el cual el trabajador despedido por cambio de ocupación pueda ejercer el reclamo para la restitución de su trabajo, este tiempo debe incrementarse a seis meses.

## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA.

### ASAMBLEA NACIONAL

#### CONSIDERANDO:

Que es indispensable armonizar las normas jurídicas que consagran en el ejercicio del Derecho Social, el derecho de los trabajadores, como es el Código del Trabajo, actualizar y mejorar algunas disposiciones legales, para que este derecho sea justo y equitativo en especial con los trabajadores, sobre todo buscar medidas protectoras de los principios consagrados en la Constitución

Que la Constitución de la República del Ecuador, es el conjunto de reglas fundamentales que organizan la sociedad, estableciendo la autoridad y el cumplimiento de las garantías de los trabajadores sobre todo en lo que respecta a las indemnizaciones por despido intempestivo, que deben ser justas

Que el Código del Trabajo regula las indemnizaciones por despido intempestivo, es necesario que se instituya un mecanismo o procedimiento que proteja a los trabajadores despedidos injustamente para que tengan derecho a una indemnización justa y ejemplarizadora en beneficio de este grupo vulnerable como son los trabajadores despedidos intempestivamente por parte de sus empleadores

En uso de las atribuciones que le concede la Constitución de la República del Ecuador, Art. 120, numeral 6

E X P I D E

LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL:

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1 EN EL CAPÍTULO X

DEL DESAHUCIO Y DEL DESPIDO

ART. ... Sustitúyase el Artículo 192, por el siguiente:

Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden del empleador o representante legal como despido intempestivo automáticamente aun cuando el cambio no implique falta de remuneración, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los Noventa días, siguientes a lo ordenado del empleador.

ARTÍCULO FINAL.- Esta ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial. Dado en el Distrito Metropolitano en la ciudad de Quito, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, a los..... días del mes de..... del 2016.

.....

PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIA GENERAL

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Amoroso Lima, Alceu Tristan de Athayde, El problema del Trabajo , Bs.As.1959
- *Constitución de la República del Ecuador, 2008*
- *Código del Trabajo, Legislación Conexa, Concordancia, jurisprudencia Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2010.*
- CABANELLAS Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta, 1997, 25 Edición, Buenos Aires – Argentina.*
- CEVALLOS VASQUEZ, María Elena, Dra. Legislación Laboral, Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Pág. 42.
- *Código Civil Ecuatoriano, Legislación Conexa, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2005.*
- CAPÓN Filas Rodolfo, *Derecho Laboral, Tomo 1, La Plata, 1979,*
- *Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, 1984.*
- *De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1960.*
- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DE TRABAJO , Editorial Roque Depalma, Buenos aires – Argentina 1957, pág. 25
- *Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, Tomo II, 2008*
- GARCIA, Manuel, Curso del derecho del trabajo V Edición, Edit. Ariel, Barcelona España



- *GOMEZ Porchini ,José Manuel El Porvenir.com*
- HERNAINZ, Márquez, Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Décima Edic. Madrid, 1969, pág. 89.
- *html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm*
- Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo. Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.)
- *JOAQUIN S.J. Fundamentos de Sociología económico – Cristiana, segunda*
- *LARREA Holguín Juan, Derecho Constitucional Ecuatoriano, Volumen I, Editorial Talleres Gráficos de la U.T.P.L., Loja, 1998.*
- Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo. Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.
- NORAES FILHO, Evaristo, Susessao nes abrogacoes e atheoria da empresarió, 1960 T. II pág. 207
- Samaniego Castro Víctor Hugo. Dr. Derecho Laboral, Universidad nacional de Loja, área jurídica, Social y administrativa, año 2003, pág. 44
- TRUJILLO Julio César, Derecho del Trabajo, Tercera edición, Quito Ecuador, año 2008, Centro de Publicaciones PUCE, Tomo I



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

*Unidad de Educación a Distancia*

## CARRERA DE DERECHO

### TEMA

“REFORMA DEL ART. 195.2 INCISO SÉPTIMO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN QUE EN SENTENCIA DEL DESPEDIDO INEFICAZ SE ADMITE EL RECURSO DE APELACIÓN CON EFECTO DEVOLUTIVO, VULNERANDO AL TRABAJADOR QUE PRESENTE EL RECURSO POR NEGATIVA A SU PRETENSIÓN”.

ALUMNO: *Daniel Eliceo Velasteguí Marín*

*Loja – Ecuador*

2017

**M E D**

## **1. TEMA.**

**REFORMA DEL ART. 195.2 INCISO SÉPTIMO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO,  
EN RELACIÓN QUE EN SENTENCIA DEL DESPEDIDO INEFICAZ SE  
ADMITE EL RECURSO DE APELACIÓN CON EFECTO DEVOLUTIVO,  
VULNERANDO AL TRABAJADOR QUE PRESENTE EL RECURSO POR  
NEGATIVA A SU PRETENSIÓN.**

## **2. PROBLEMÁTICA**

El Art. 195.1 del Código del Trabajo establece la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, cuando la persona ha sido despedido intempestivamente, esto no se acepta para las trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, sujeto al principio de inamovilidad que les protege.

El Art. 195.2 del Código de Trabajo indica el procedimiento que debe tomarse en cuenta para presentar la acción en despido ineficaz, norma que da las pautas que debe tomar en cuenta el juez y las partes. Pero en su inciso séptimo establece que las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, por lo tanto, solo los empleadores podrá interponer el recurso de apelación, cuando el juez de primera instancia considera probado el despido. En el caso del trabajador que ha recibido negativa a su pretensión, no podrá interponer el recurso, lo que vulnera las garantías del debido proceso, como es el derecho a la defensa señalado en el artículo 76 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador, literal a) que se le priva del derecho a la defensa en esta etapa o grado de procedimiento; y, c) ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones. Esto causa inseguridad jurídica por cuanto esta norma no es previa, clara, pública y aplicable a autoridad competente.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

Una de las razones principales que tuve para realizar este tema, es que me doy cuenta que cuando hay cambio en la norma legal, debe el legislador regular adecuadamente en función a los principios y derechos constitucionales, como es el caso del despido ineficaz beneficio para la trabajadora en estado de embarazado o su condición de maternidad o para los dirigentes sindicales, pero aquello perjudica en la sentencia, que no cabe recurso sino en efecto devolutivo, es decir quién puede interponer el recurso solo es el empleador, privándole de este derecho al trabajador,.

Conociendo que el despido Intempestivo es una forma unilateral de terminación de la relación laboral, debe establecerse en la norma que en caso de sentencia a favor o en contra del empleador o trabajador se permitan a las partes interponer el recurso de apelación, y en ningún momento se prive de este derecho a las partes, ya que todas las personas tenemos derecho a la defensa en cualquier etapa o grado de procedimiento.

El desarrollo de las sociedades se debe al resultado consecuente de la preparación y aporte intelectual, moral y académico de cada uno de los habitantes, pues a través de la investigación se ha logrado alcanzar sublimes y nuevos conocimientos del objeto de estudio. De igual manera se ha escogido la

presente temática, porque cuento con el material bibliográfico necesario, asesoramiento profesional; y, la colaboración de ciudadanos y distinguidos jurisconsultos, recursos de gran valía e indispensables para llegar a concluir con éxito la presente investigación. Así mismo el tema propuesto es de gran importancia y actualidad, dado que el despido ineficaz, trae inseguridad jurídica al no permitir presentar recurso de apelación, por cuanto la ley determina que solo cabe de las sentencias que se acepta la ineficacia por efecto devolutivo.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio jurídico y doctrinario del despido ineficaz en la legislación laboral ecuatoriana.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- \* Determinar las causas y efectos que generan el despido ineficaz de los trabajadores que han sido despedidos.
- \* Establecer las consecuencias jurídicas y su vulneración de derechos que conlleva que se pueda apelar de la sentencia del juicio de despido ineficaz solo en efecto devolutivo.
- \* Proponer una reforma al Art 195.2 del Código del Trabajo respecto, respecto a garantizar el recurso de apelación a los trabajadores en la sentencia del juicio de despido ineficaz

## **5.- HIPÓTESIS**

Contra las sentencias que admita la ineficacia de la prohibición del despido y que pueda ser admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, vulnera derechos a los trabajadores como la defensa en cualquier etapa o grado de procedimiento y ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condición, lo que causa su inseguridad jurídica.

## 6.- MARCO TEORICO

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que *“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.”*<sup>49</sup>

Se determina que en la relación laboral, el Estado garantiza a los trabajadores el ejercicio de sus derechos relacionados a la actividad laboral, como es el respeto a su dignidad, a gozar de remuneraciones justas a su labor, y a escoger un trabajo que no vaya en perjuicio a su salud, y que pueda ser libremente escogido por la persona.

El Art. 76 numera 7 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza el debido proceso, e indica: *“El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:*

*a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.*

---

<sup>49</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 33



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

*c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.”<sup>50</sup>*

En el proceso se garantiza a las personas el derecho a la defensa, pero en el caso del despido ineficaz, si el trabajador ha demandado por este hecho y ha sido negado, no puede presentar el recurso de apelación, porque la legislación del trabajo determina que es admisible el recurso que admita la ineficacia, solo en efecto devolutivo, es decir solo si la sentencia ha sido aceptada puede solicitar la apelación, y éste a quien le conviene es al empleador y no para el trabajador, ya que si se niega la ineficacia del despido, esa sentencia se convierte en cosa juzgada desde el momento que se dicte y sea notificado a las partes, y el trabajador está impedido de presentar recurso alguno. Con ello se priva el derecho a la defensa en esta etapa o grado de procedimiento y se priva el derecho a ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

Julio Mayorga Rodríguez señala que *“Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha*

---

<sup>50</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 76 núm. 7

*efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno.*"<sup>51</sup>

El despido intempestivo es la terminación unilateral de trabajo por parte de empleador hacia el trabajador, en la cual no existen causas que justifiquen su salida, como lo es por visto bueno o por desahucio. En clase de despido se regula el ineficaz, en el cual por la situación de trabajador siendo dirigente sindical o sea trabajadora es estado de embarazo, parto o condición de maternidad, no tiene por ningún motivo el empleador despedir a estos trabajadores so pena de ser restablecidos al trabajo y pagar las multas que considere la ley, y en caso de acogerse al despido debe pagar las indemnizaciones que corresponden por despido ineficaz y las demás que correspondan por despido intempestivo.

Para Manuel Ossorio sentencia es el "*Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento*"<sup>52</sup>

La sentencia es la resolución o decisión que toma el juez de acto que se ha sustanciado y ventilado en un proceso a su cargo, decisión que se baja en su convicción de los hechos y a lo establecidos en las normas correspondientes, el cual debe ser motivada para que surta efectividad y no cause nulidad de la misma. En el caso de las sentencias por despido ineficaz el juez decide aceptar o no la demanda que se ha propuesto que el empleador no podía despedir al trabajador en condición de dirigente sindical o trabajadora en estado de

---

<sup>51</sup> MAYORGA RODRÚÍGEUZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 275

<sup>52</sup> OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p. 878

embarazo, parto o relacionado a su condición de maternidad, proceso que tiene un trámite especial, que debe ser resuelto por el juez del trabajo, pero en caso de aceptado la ineficacia puede el empleador apelar a ello, pero si no se acepta no puede el trabajador apelar, porque la ley determina que cabe recurso de apelación solo en efecto devolutivo.

El Art. 195.1 del Código del Trabajo regula la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, señalando: *“Se considera 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 pazo establecido en el Art. 187”*<sup>53</sup>

Está prohibido el despido intempestivo de la mujer trabajadora que se encuentra embarazada, esto es los nueve meses de embarazo, o las cuarenta semanas determinadas médicamente; en cuanto a la asociación de gestación o maternidad se refiere al embarazo mismo y el periodo que comprende la maternidad esto de acuerdo a la ley son los doce meses de lactancia que da la ley, en referencia a las seis horas diarias de trabajo, ya que no existe una norma que indique el tiempo de la condición de maternidad.

---

<sup>53</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación DE Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 195.1

Esta regla del despido ineficaz se aplica a los dirigentes sindicales siempre y cuando estén cumpliendo sus funciones, esto al periodo del cual fue elegido y debe cumplir sus deberes y responsabilidades como dirigente de una empresa o sindicato de la misma empresa.

El Art. 195.2 del Código del Trabajo establece la acción de despido ineficaz: *“Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Juez o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.*

*Admitida a trámite la demanda, se mandará a citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrá dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.*

*A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.*

*En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará con la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.*

*La Juez o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.*

*Contra las sentencias que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.”<sup>54</sup>*

El trámite para el despido ineficaz es especial, de acuerdo a lo determinado en el artículo anterior, se indica que debe presentar la demanda ante el juez en el lugar donde se produjo el despido, y tiene un plazo de treinta días, desde el momento del despido. En este trámite se establece una sola audiencia, en la cual se admite la conciliación, y de existir acuerdo se dictará sentencia, y a falta de ella se practicarán las pruebas solicitadas. De las sentencias que dicte el juez, será admitirá a apelación solo en efecto devolutivo, es decir solo el empleador pueda apelar a la sentencia cuando se ha dictado aceptando el despido ineficaz, pero si no se ha dictado no puede el trabajador presentar recurso de apelación, lo cual es atentatorio al debido proceso, porque vulnera el derecho a la defensa, en esta etapa o grado de procedimiento y no se permite ser escuchado en el momento oportuno en igualdad de condiciones.

---

<sup>54</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación DE Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 195.2

## **7.- METODOLOGIA EMPLEADA**

El presente trabajo en lo primordial se orienta por la metodología de la investigación por ello parte de la hipótesis, como también de sus objetivo general y específicos planteados, además de la utilización de diferentes técnicas y procedimientos que coadyuven al desarrollo y culminación del presente trabajo.

Este trabajo se dirige a la observación pormenorizada de la problemática en cuanto a que la Ley no permite el recurso de apelación, cuando ha sido negada la demanda de despido ineficaz, lo cual vulnera el derecho a la defensa del trabajador lo que conlleva inseguridad jurídica en su procedimiento.

### **7.1 METODOS**

La investigación científica utiliza una serie de métodos y técnicas que han permitido se tome adecuadamente la problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permite la comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

Por la naturaleza de esta investigación, principal se acoge al método científico, pues como se puede observarse parte del planteamiento de hipótesis y del objetivo general y de los específicos planteados, en torno a los cuales se desarrollará toda una base teórica, así como el estudio de campo, que han permitirán los elementos de juicio precisos para su contrastación y verificación.

Dentro de los métodos que utilizare está el método científico que me permitirá abordar los problemas jurídicos que se obtienen de la normatividad jurídica laboral que regula los derechos y garantías en el proceso de despido ineficaz; así mismo en cuanto al método analítico, este se lo empleará durante la selección de la información que recopilare, su estudio y redacción para el informe final de la presente tesis.

El método descriptivo me permitirá realizar una descripción objetiva de la realidad actual del problema para enfocarlo desde el punto de vista jurídico, político y social.

El método deductivo me servirá específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho internacional y del derecho constitucional relacionadas con la problemática de investigación, método inductivo permitirá analizar la problemática de investigación desde asuntos específicos hasta categorías de carácter general.

## **7.2 TECNICAS**

Las técnicas que emplearé para el desarrollo de este proyecto de tesis están direccionadas a en la doctrina, disposiciones legales, por lo tanto realizaré encuestas a profesionales en derecho en libre ejercicio aprovechando de su conocimiento en la materia como también realizare entrevistas a funcionarios públicos encargados de aplicar las disposiciones legales.

El informe final de la investigación propuesta seguirá el esquema previsto en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Lo



## 8.- CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	NOV.				DIC.				ENERO				FEB.				MAR.				ABR.				MAYO			
	2015				2015				2016				2016				2016				2016				2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del problema	X	X																										
Elaboración y presentación del proyecto de Investigación.			X	X																								
Aprobación del Proyecto.					X	X																						
Elaboración de la teoría de la tesis.							X	X	X																			
Trabajo de campo									X	X																		
Tabulación e interpretación.											X	X	X															
Conclusiones													X	X														
Recomendaciones															X													
Elaboración del informe definitivo.															X	X												
Propuesta.																	X	X	X									
Aprobación por el Director de Tesis.																					X	X	X	X				
Reproducción y empastado de Tesis.																									X	X		
Disertación, defensa y graduación.																												

## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos a ser utilizados durante todas las fases de la investigación.

### Recursos Humanos.

**Postulante:** Daniel Velasteguí

**Director de Tesis:** Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos.

**Encuestados:** Abogados en libre ejercicio.

**Entrevistados:** Trabajadores

### Recursos Materiales y Costos.

	<b>DESCRIPCION</b>	<b>COSTOS</b>
1	Adquisición de bibliografía	<b>\$. 500,00</b>
2	Útiles de escritorio	<b>\$. 150,00</b>
3	Copias Xerox	<b>\$. 50,00</b>
4	Internet	<b>\$. 50,00</b>
5	Movilización	<b>\$. 200,00</b>
6	Impresiones	<b>\$. 100,00</b>
7	Empastado	<b>\$. 100,00</b>
8	Imprevistos	<b>\$. 200,00</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>\$. 1350,00</b>

Los costos de la presente investigación jurídica ascienden a la suma de UN MIL TRECIENTOS CINCUENTA DOLARES 00/100 USD. 1350,00.

### Financiamiento.

Todos los gastos que se generen en la presente investigación jurídica serán financiados por recursos propios de la postulante.

## **10.- BIBLIOGRAFIA**

- CABANELLAS GUILLERMO, “Diccionario de Derecho Usual”, Tomos I, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.
  
- CASTRO ORBE, Rubén, “Tendencias actuales en Derecho Colectivo del Trabajo”, Editores Pluma, 1995.
  
- CEVALLOS VÁSQUEZ, Maria Elena, “Legislación Laboral”, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en Talleres de la U.T.P.L., 1998.
  
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015
  
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015
  
- GUZMÁN LARA, ANÍBAL, Dr., “Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”, Serie Estudios Jurídicos, Corporación Editora Nacional, Quito, 1986.
  
- ROBALINO BOLLE, Isabel: “Manual de Derecho de Trabajo”, Segunda Edición, Editorial Mendieta, Fundación Antonio Quevedo, Quito – Ecuador, 1998.

- SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo: Derecho Laboral, Universidad Nacional de Loja, 2003

- VACA RUIZ, Agustín, “La exención de Responsabilidad Patronal por los Accidentes del Trabajo”, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1981.

## INDICE

I PORTADA.....	I
II CERTIFICACIÓN.....	II
III AUTORIA.....	III
IV CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
V AGRADECIMIENTO.....	V
VI DEDICATORIA.....	VI
VII TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. Abstract.....	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	27
4.3. MARCO JURÍDICO.....	33
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	42
6. RESULTADOS .....	44
7. DISCUSIÓN.....	53
8. CONCLUSIONES.....	59
9. RECOMENDACIONES.....	60
9.1. Propuesta de reforma.....	62
10. BIBLIOGRAFÍA.....	64
11. ANEXOS.....	66
PROYECTO DE TESIS.....	66
ÍNDICE.....	84