



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TEMA:
INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO
INEFICAZ**

**TUTOR:
AB. VERÓNICA MARÍA FUENTES TERÁN MSC.**

**AUTOR:
KEVIN ALFREDO GALINDO MENDOZA**

Guayaquil, 2018



REPOSITARIO NACIONAL

EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ		
AUTOR: KEVIN ALFREDO GALINDO MENDOZA	REVISORES: AB. VERÓNICA MARÍA FUENTES TERÁN MSC.	
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL	FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	
CARRERA: DERECHO		
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2018	N. DE PAGS: 138	
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho		
PALABRAS CLAVE: Despido, ineficaz, inexistencia, contestación.		
RESUMEN: Esta investigación se trata de cuestionar el tema de la INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ, la misma que no prevé en la normativa un término para la contestación de la demanda, en la que deja a discrecionalidad de los jueces de las Unidades de Trabajo, establecer el término, contraviniendo el principio de legalidad que establece el marco constitucional.		
N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO URL (tesis en la web): DEJAR VACIO	<input checked="" type="checkbox"/>	
ADJUNTO PDF:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR: KEVIN ALFREDO GALINDO MENDOZA	Teléfono: 0996510708	E-mail: kevingali@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: EC. LUIS CORTEZ ALVARADO. MSc. DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO. AB. GUSTAVO MARRIOTT MSc. DIRECTOR DE LA CARRERA DERECHO	
	Teléfono: 2596500 EXT. 249 DECANO DIRECTOR DE DERECHO 233	
	E-mail: lcortez@ulvr.edu.ec gmarriottz@ulvr.edu.ec	

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS KEVIN GALINDO- 20-04-2018 (2).docx (D38422502)
Submitted: 5/8/2018 3:05:00 AM
Submitted By: kevingali@hotmail.com
Significance: 7 %

Sources included in the report:

Orellana María Inés.docx (D29571177)
monografia final 2.docx (D26181934)
TESIS COMPLETA.docx (D35060090)
TESIS (CONSTITUCIONAL MUJER EMBARAZADA) final..doc (D30236788)
tesis correccion tema etc.docx (D21100352)
CUJILEMA ESP 1.pdf (D21450134)
TESIS CORREGIDA VIVIANA 05-06-2017.docx (D29183800)
<http://slideplayer.es/slide/11693566/>
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/9231/1/TTUACS%20DE00087.pdf>
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8137/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-110.pdf>
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25305/1/tesis.pdf>
<http://derechodeltrabajo.ec/el-cogep-y-su-incidencia-en-el-despido-inefcaz/>
<https://deconceptos.com/ciencias-sociales/la-igualdad>
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/t%C3%A9rminos-judiciales/t%C3%A9rminos-judiciales.htm>
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1977/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3833/1/T-UCE-0013-Ab-145.pdf>

Instances where selected sources appear:

28



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: **INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ** presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de: **ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

Presentado por: **KEVIN ALFREDO GALINDO MENDOZA**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Fuentes Terán', is written over a horizontal line.

AB. VERÓNICA MARÍA FUENTES TERÁN MSC.

Tutor

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

KEVIN ALFREDO GALINDO MENDOZA declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y normatividad institucionalidad vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar **INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ**

Autor:



KEVIN ALFREDO GALINDO MENDOZA

C.I. 0922297692

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres.

ÍNDICE:

Contents

PORTADA	I
REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	II
URKUND	III
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	V
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	15
1 TEMA	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3 SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS	17
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	18
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.6 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.7 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.8 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES:	21
1.8.1 VARIABLE DEPENDIENTE:	21
1.8.2 VARIABLE INDEPENDIENTE	21
CAPITULO II	22
2. MARCO TEÓRICO	22
2.1 MARCO REFERENCIAL	22
2.2 MARCO LEGAL	29

2.3 MARCO CONCEPTUAL	72
CAPÍTULO TERCERO	89
3.1 MARCO METODOLÓGICO	89
3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	89
3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	91
3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	92
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	93
CONCLUSIONES:.....	120
RECOMENDACIONES:	125
BIBLIOGRAFÍA:	128
ANEXO:.....	137

TABLA:

Tabla 1.....	23
Tabla 2.....	26
Tabla 3.....	27
Tabla 4.....	66
Tabla 5.....	70
Tabla 6.....	93
Tabla 7.....	98
Tabla 8.....	99
Tabla 9.....	100
Tabla 10.....	101
Tabla 11.....	102
Tabla 12.....	103
Tabla 13.....	104
Tabla 14.....	105
Tabla 15.....	106
Tabla 16.....	107
Tabla 17.....	108
Tabla 16.....	109

TABLA DE GRÁFICOS:

Gráfico 1.....	98
Gráfico 2.....	99
Gráfico 3.....	100
Gráfico 4.....	101
Gráfico 5.....	102
Gráfico 6.....	103
Gráfico 7.....	104
Gráfico 8.....	105
Gráfico 9.....	106
Gráfico 10.....	107
Gráfico 11.....	108

RESUMEN

Esta investigación se trata de cuestionar el tema de la INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ, la misma que no prevé en la normativa un término para la contestación de la demanda, en la que deja a discrecionalidad de los jueces de las Unidades de Trabajo, establecer el término, contraviniendo el principio de legalidad que establece el marco constitucional.

Palabras claves: Despido, ineficaz, inexistencia, contestación.

ABSTRACT

This investigation is about questioning the issue of TERM TERMINATION IN ORDER TO ANSWER THE INFFICAZ DISCHARGE ACTION, the same one that does not foresee in the normative a term for the answer of the demand, in which it leaves at the discretion of the judges of the Units of Work, establish the term, contravening the principle of legality that establishes the constitutional framework.

Key words: Dismissal, ineffective, non-existence, reply.

INTRODUCCIÓN

Este tema trata acerca de la INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ”, y su incidencia en el campo jurídico, por lo tanto, es necesaria una reforma jurídico a fin de establecer un tiempo adecuado y precautelar el principio de legalidad en el derecho público y no a la discrecionalidad de los operadores de justicia.

Esta investigación tiene tres capítulos, el primero trata referente al planteamiento, formulación, sistematización, objetivos, justificación, hipótesis y variables; el segundo capítulo el marco teórico, relativo a los antecedentes, instituciones jurídicas y el marco conceptual y el tercer acápite es la fundamentación metodológica, la aplicación de los métodos, instrumentos aplicables, técnicas de investigación, los diferentes enfoques para la respectiva aplicación de los instrumentos con la finalidad de la recolección de datos que serán aplicadas a la población y muestra.

En esta investigación se enfoca en la falta de término para contestar la acción de despido ineficaz en nuestra normativa, en tal virtud se planteará una reforma en base a las necesidades cotidianas.

CAPÍTULO I

1 TEMA

INEXISTENCIA DE TÉRMINO PARA CONTESTAR LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra la acción de despido ineficaz, que busca primordialmente proteger a las mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, además de a otros grupos de interés de protección por vulnerabilidad social. Pero se ha notado que, en la acción de despido ineficaz no existe un término para contestar dicha acción; es decir, no existe un término taxativo, para contestar de manera escrita dentro del proceso, con la finalidad de que la otra parte conozca las pruebas que presentarán en razón a una efectiva defensa técnica y cumplir con el principio constitucional de contradicción.

La acción de despido ineficaz nace con la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar vigente desde el año 2016; la cual, determina que debe realizarse la Audiencia dentro de las 48 horas posteriores a la citación. Sin embargo, no establece término para contestar la acción de despido ineficaz. Dentro de los debates del “Proyecto de Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”, el Ministerio de Justicia, establece que el “Proyecto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)”, será el que regule el sistema oral procesal de la acción de despido ineficaz; por lo que, debía este establecer un término para posterior a la misma se convoque a la Audiencia Única; sin embargo, con la expedición del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), no se estableció un término para la contestación de la acción; sino, en el Art. 332, numeral 8, que se manejará con reducción de plazos según

el Código de Trabajo y ratifica lo manifestado en la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Hogar en el Art. 333, numeral 4, inciso 3, manifiesta que: “ *la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas.*” Se comprendería, que el tema debía ser atendido por el Código de Trabajo, pero el mismo no ha sido reformado en ese sentido, ya que se remite al COGEP.

Se puede apreciar que al llevarse a cabo una audiencia dentro del plazo de 48 horas después de haber sido citado el demandado, se presenta una potencial violación de derechos de protección a una de las partes procesales; es decir, el derecho al debido proceso consagrado las garantías básicas establecidas en el Art. 76, numeral 7, literal b, c, g, h, k y l de la Constitución de la República del Ecuador. De la misma forma, la contrariedad al principio de igualdad procesal y al principio de contradicción por ser el caso que en la Audiencia se presente reconvenición, siendo que la ley faculta a la otra parte con dos días para contestarla. Además, en el caso de la valoración de las pruebas en la audiencia, existe la posibilidad de que se presenten pruebas presuntamente que no gocen de fiabilidad, ya que necesitarían la realización de un peritaje para determinar su veracidad.

Frente a este tipo de situaciones, con las que el juzgador previene basándose en el artículo 76, inciso primero del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), que reza: “*En los casos en que la ley no prevea un término para la realización de una diligencia o actuación procesal, lo determinará el juzgador, con el carácter de perentorio y vinculante con las partes.*” Es por eso que los juzgadores bajo la sana crítica, establecen un término de 48 o 72 horas para contestar la acción de despido ineficaz y posterior aquello en 48 horas se realizará la Audiencia Única, estirando de

cierto modo la ley, para salir al paso, por la no fijación del término para contestar este tipo de demandas especiales.

Es de suma importancia considerar, la creación de un término para contestar la acción de despido ineficaz con la finalidad de evitar la violación del derecho al debido proceso; así como, los principios contemplados en la Constitución de la República del Ecuador.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿La inexistencia del término para contestar la acción de despido ineficaz, podría considerarse como violación de los derechos del debido proceso en cuanto al principio de oportunidad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS

¿La legislación ecuatoriana establece un término para contestar la acción de despido ineficaz?

¿Cómo se afectan los derechos de las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad y a los dirigentes sindicales con la falta de determinación del término para contestar esta acción?

¿Cuál sería el efecto jurídico que produce la falta de término para contestar la acción de despido ineficaz en el Código del Trabajo?

¿Existe violación al debido proceso por la inexistencia de término para contestar la acción de despido ineficaz?

¿Si no se concede un término prudencial para contestar la acción de despido ineficaz, existiría violación a los derechos de protección consagrados en la Constitución de la República del Ecuador?

¿La determinación del término para contestar en la práctica procesal de este tipo de acciones, precautela el derecho a la defensa y contradicción de las partes?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las consecuencias jurídicas, ante la inexistencia del término para contestar la acción de despido ineficaz, que precautele el efectivo cumplimiento de las garantías del debido proceso, en este tipo de juicios.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Determinar, los principios aplicables para suplir el vacío legal a fin de asegurar el cumplimiento de las normas del debido proceso.
- Comparar las legislaciones de otros países referentes al despido.
- Demostrar la necesidad de que en la norma establezca un término para contestar la demanda en el procedimiento de la acción de despido ineficaz.

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 76 numeral 7, literal b, establece que, el derecho de las personas a la defensa se deberán incluir la garantía de *“Contar con el tiempo y con los medios adecuado para la preparación de su defensa”*. Esta disposición, se ve vulnerada al no existir dicho tiempo o término para contestar la acción de despido ineficaz, que dada la naturaleza del mismo es un trámite inexistente, pero no por eso se deben vulnerar garantías constitucionales del accionado. Recordemos que la contestación de la demanda en el acto mediante el cual el accionado en este caso presenta su defensa y excepciones respecto de la acción; además, de ser fundamental al ser definitiva a los hechos de los cuales se deben producir las pruebas y delimita el

thema decidendum¹; esto es, el principio dispositivo; por lo que queda asegurada con la contestación de la acción la relación jurídica procesal.

Guillermo Cabanellas de Torres establece a la Contestación a la demanda como: “Acto Procesal por el cual el demandado responde a las alegaciones de hecho y de derecho efectuadas por el actor en su demanda.”²

La Organización Internacional de Trabajadores (OIT), establece que solo después de la guerra de 1948, se adopta el convenio 87, referente a la libertad sindical y protección del derecho a la sindicación; sin embargo, fue un año posterior que se aplicó el convenio 98, con relación al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Entre las disposiciones del contenido laboral de la Carta en relación a Derechos Fundamentales en la Unión Europea (UE) en su artículo 23 establece la igualdad de género estarán garantizadas, sobre todo en materia de trabajo, retribución y empleo; pero, este principio de igualdad no impedirá que se tomen las medidas adecuadas para las ventajas o protección en concreto a favor del sexo menos representado. En análisis, quiere decir, que en el caso de la mujer embarazada está tendrá ventajas sobre el sexo opuesto por encontrarse en una situación vulnerable.

Así mismo, la Unión Europea establece en su artículo 30 la protección en caso de despido injustificado; por lo que, todos los trabajadores gozan de protección, siguiendo las reglas del derecho comunitario, prácticas nacionales y las legislaciones.

Para comprender mejor la institución, haciendo referencia al derecho comparado La Carta Social Europea es el tratado resuelto en el Consejo de Europa, en 1961, entrando

¹ En el Proceso civil, el que reconoce a las partes el dominio del litigio y entrega a la instancia de parte la iniciativa en el impulso procesal. (Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Ciencias Jurídicas. Buenos Aires. Heliasta. 2012. P. 767)

² Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Ciencias Jurídicas. Buenos Aires. Heliasta. p. 212.

en vigor en 1965. Esta garantiza la protección de 19 derechos económicos entre esas se encuentran el derecho de sindicación y negociación colectiva.

La Carta Social Europea establece en el artículo 8: (...) *Prohibición total de despedir a una mujer durante el período comprendido entre el momento en que comunique su embarazo a su empleador y el fin de su permiso de maternidad, o en una fecha tal que el período de preaviso expire durante ese período. (...).*

Por consiguiente, La Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH), establece en su artículo 11 que: *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses.* Protegiendo de esta forma a los sindicatos.

Además, la Corte Interamericana de Derecho Humanos declaró que el principio de no discriminación y de igualdad son fundamentales formando parte del derecho internacional general; siendo estos de carácter imperativo, generando obligaciones respecto a tercero, a más de los particulares.

1.6 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

- **OBJETO DE ESTUDIO:** Código del Trabajo
- **CAMPO DE ACCIÓN:** Sentencias, procesos y procedimientos judiciales
- **LUGAR:** Provincia del Guayas, cantón Guayaquil
- **ESPACIO:** Abogados de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador
- **TIEMPO:** 2016 - 2018

1.7 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Si se normará en el Código Orgánico General de Procesos el término para contestar la acción de despido ineficaz, se coadyuvaría a que los jueces de la República tengan un lineamiento a seguir para tutelar el derecho de las partes, dándole seguridad jurídica al debido proceso.

1.8 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES:

1.8.1 VARIABLE DEPENDIENTE:

El operador de justicia tenga un lineamiento a seguir para determina el término para contestar la acción de despido ineficaz.

1.8.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

Código Orgánico General de Procesos.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO REFERENCIAL

En esta investigación se basa en tesis recogidas, libros, entre ellas destacamos:

2.1.1 El despido ineficaz en Ecuador

“La Sexta Disposición Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) modifica el texto del Código del Trabajo, incluyendo dentro de sus reformas una que pondría fin a la dificultad para definir cuándo estamos frente a un despido asociado con la condición de maternidad de la trabajadora.

En el poco tiempo de vigencia de la “Ley para la Justicia Laboral” que incorporó a nuestra legislación entre otros conceptos al despido ineficaz, mucho se ha discutido sobre el alcance de la protección de esta figura luego del permiso de maternidad y durante el periodo de lactancia.

El artículo 153 del Código del Trabajo aparecía como respuesta para establecer el rango de protección o estabilidad especial de la trabajadora con ocasión de su embarazo o condición de maternidad, quedando clara la prohibición de despido durante la gestación y hasta que se cumpla el permiso de maternidad.

Sin embargo, desde el 22 de mayo de 2016, con la reforma incorporada por el COGEP al artículo 153 del Código del Trabajo, se amplía la protección del despido ineficaz, toda vez que se obliga a los jueces a ordenar el reintegro de las mujeres despedidas en estado de embarazo o en periodo de lactancia (como medida cautelar en la acción de despido ineficaz), quedando resuelto definitivamente, el alcance del “despido asociado con la condición de maternidad”, que no implica otra cosa que la

protección, o amparo bajo el principio de inamovilidad, de las trabajadoras durante los doce meses posteriores al parto, esto es, durante el periodo de lactancia.” (Chong, 2016)

2.1.2 Efectos de la declaratoria del despido ineficaz

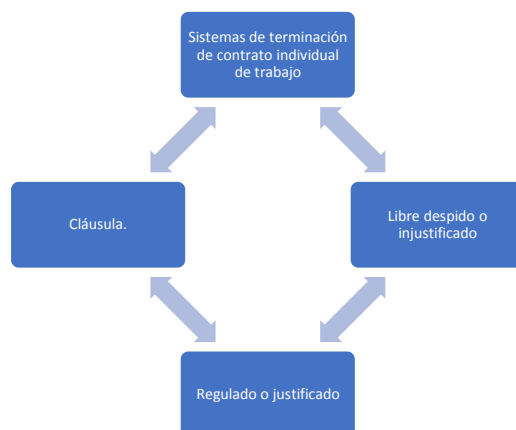
“Una vez que el juez declara la ineficacia del despido se entenderá que la relación laboral no ha sido interrumpida y el empleador deberá pagar las remuneraciones pendientes con el diez por ciento de recargo.

A pesar de esta declaratoria, debido a la protección que el legislador le quiere otorgar al trabajador para fomentar la estabilidad laboral, este si decide no continuar con la relación laboral recibirá por parte del empleador una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, esto sin excluir la indemnización por despido intempestivo general que corresponda” (Quevedo, 2017)

2.1.3 Sistemas de Terminación del Contrato Individual de Trabajo

En este sistema instituye tres tipos de forma de terminación del contrato individual de trabajo, que son: libre despido o injustificado, regulado o justificado y cláusula.

Tabla 1 Sistemas de Terminación de Contrato de Trabajo



*Fuente: Sistemas de terminación de contrato de trabajo por Solórzano Johanna
Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza*

Libre despido o injustificado:

“Es el hecho de que el empleador tiene la completa libertad para despedir al trabajador cuando así lo estime conveniente, incluso sin que exista causa alguna, lo que produce una gran incertidumbre en el trabajador, ya que no cuenta con una garantía mínima de que conservará su trabajo, lo que muchos casos, incluso puede afectar su productividad.

Este sistema en general no es aceptado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad, por lo que consideran un atentado contra los derechos humanos.

El sistema de libre despido o comúnmente llamado despido injustificado es muy común en varias legislaciones, especialmente americanas, como es el caso de Ecuador, y se presenta de una manera inhumana, atentando contra el derecho a trabajo, puesto que, el empleador puede terminar unilateralmente la relación laboral sin causa justa, produciéndose lo que se conoce despido injustificado.

Dentro de este contexto, la causa del despido o terminación de la relación laboral puede ser lícita o ilícita, ya que ésta no adquiere mayor importancia, puesto que, solo depende de la voluntad del empleador, así esta transgreda el marco constitucional y legal del derecho al trabajo y de la estabilidad.” (SOLORZANO, 2014)

Regulado o justificado:

“El sistema despido regulado, también conocido como despido justificado, es el más aceptado por la doctrina, pues, si bien el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales, y sobre

todo el expresar una causa lícita, que no violente el derecho al trabajo y a la estabilidad.” (SOLORZANO, 2014)

Cláusula:

“En este sistema, el trabajador no puede ser despedido si en el contrato de trabajo se establece que la relación laboral puede terminar por quiebra de empresa, muerte o enfermedad contagiosa, así mismo cualquier otra acción o caso fortuito que contemple el contrato.

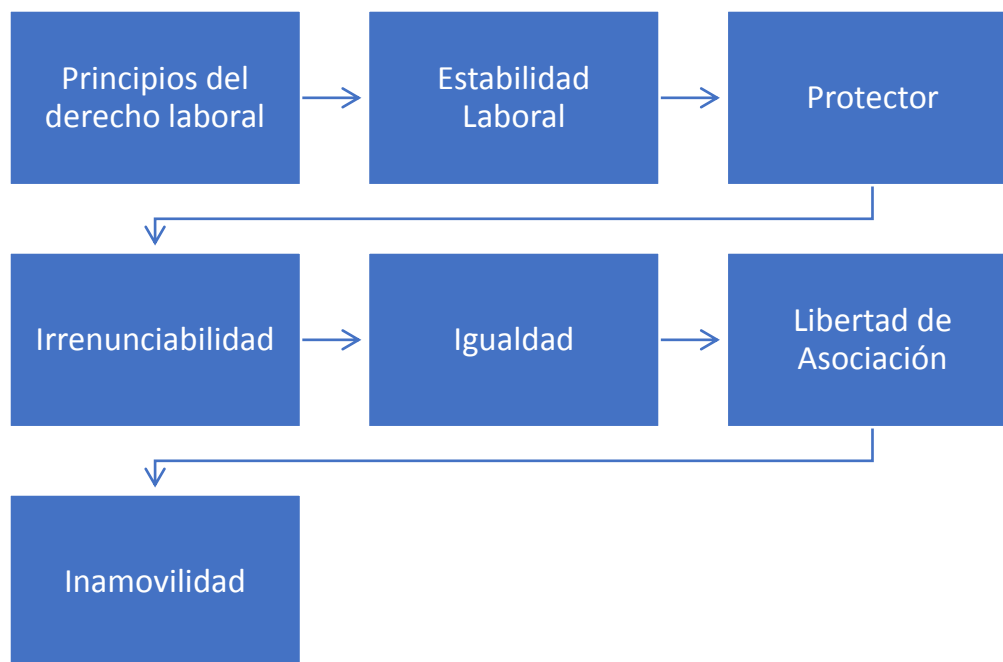
Este régimen es propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada. Aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, en la actualidad está más en desuso por la aplicación de las ideas económicas liberales.” (SOLORZANO, 2014)

2.1.4 Principios referentes a la institución jurídica del Despido Ineficaz:

Los principios del derecho laboral son las bases fundamentales, que se detallan a continuación:

- Estabilidad Laboral
- Protector
- Irrenunciabilidad
- Igualdad
- Libertad de Asociación
- Inamovilidad

Tabla 2 Principios del derecho laboral



*Fuente: Principios del derecho laboral por Pulla María
Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza*

Estabilidad Laboral:

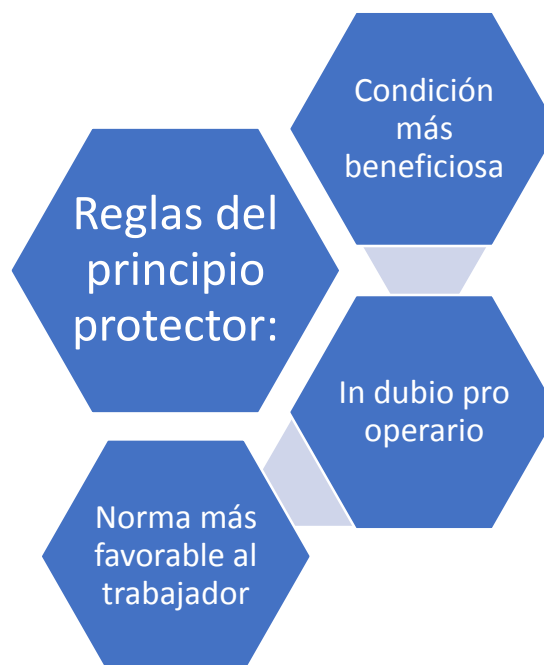
“Este principio de continuidad persigue que la relación laboral sea estable, permanente; concibiendo al contrato de trabajo (salvo excepciones) como una relación jurídica indefinida y/o estable, que tiene como fin el asegurar la permanencia del trabajador en la empresa. Como referencia tenemos la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que en abril del 2015 eliminó del Código de Trabajo, la modalidad de contratos de trabajo individuales a plazo fijo y estableció que el modelo de contratación típica sería el contrato de trabajo indefinido; otorgando sin duda, permanencia laboral para los trabajadores.” (Pulla, 2016)

Protector:

Descansa en tres reglas:

- Condición más beneficiosa
- In dubio pro operario
- Norma más favorable al trabajador

Tabla 3 Reglas del principio protector:



*Fuente: Reglas del principio protector por Pulla María
Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza*

Condición más beneficiosa:

“Cuando una situación anterior es más beneficiosa se la debe respetar, se puede pactar en los contratos mejores condiciones laborales de las que la ley contempla, pero nunca perjudiciales. La aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para

disminuir las condiciones más favorables adquiridas por un trabajador; por lo tanto, no se puede introducir modificaciones a la relación laboral que perjudique al trabajador.”

(Pulla, 2016)

In dubio pro operario:

“En caso de duda en cuanto al alcance o interpretación de la Ley, (en este caso, garantías establecidas en la ley laboral sobre despido ineficaz, indemnizaciones, etc.,) siempre se resolverá teniendo en cuenta lo más favorable al trabajador. Esta tarea está encomendada a los Jueces, se refiere a la interpretación de la Ley” (Pulla, 2016)

Norma más favorable al trabajador:

“Se refiere a la aplicación de la Ley, cuando haya más de una norma jurídica que regule el despido ineficaz, la que sea más propicia al trabajador sin importar su orden jerárquico” (Pulla, 2016)

Principio de Irrenunciabilidad:

“Todo contrato individual que menoscabe los derechos otorgados al trabajador, por las leyes laborales, los estatutos especiales o los convenios colectivos de trabajo, será nulo en cuanto a las cláusulas que nieguen esos derechos” (Derecho La Guía, 2010)

Igualdad:

Este principio lo encontramos en la Constitución de la República del Ecuador 2008:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.” (Asamblea Nacional, 2008)

Libertad de Asociación:

Este principio laboral tiene su fundamento legal en la Carta Magna:

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

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.” (Asamblea Nacional, 2008)

2. 2 MARCO LEGAL

Esta investigación se basa en la legislación interna: Constitución de la República del Ecuador 2008, Código de Trabajo así mismo instrumentos internacionales, normas jurídicas referentes al despido ineficaz y el régimen de otros países.

Régimen Interno:

Constitución de la República del Ecuador 2008:

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

5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

En el precepto constitucional establece el buen vivir, dentro de éste encontramos el derecho al trabajo al igual que se encuentra contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo que fue aprobado mediante Resolución Nro. CNP-003-2017, de fecha 22 de septiembre de 2017.

Capítulo II

DERECHOS DEL BUEN VIVIR

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

Nuestro marco constitucional reconoce el derecho al trabajo así mismo que el respeto de la integridad física o emocional de los trabajadores con una remuneración justa, a lo que se refiere a este artículo en cuanto a “dignidad”. Este derecho se encuentra

enmarcado en el instrumento internacional, esto es, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

“Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”
(Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

En este precepto constitucional determina que las mujeres embarazadas pertenecen al grupo de atención prioritaria, así mismo instituye que el Estado deberá brindar una protección hacia estas eliminando toda forma de discriminación que el ámbito público o privado pudiera inferirles algún tipo de maltrato.

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

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

En este articulado podemos apreciar que los derechos de las mujeres embarazadas son prioritarios, así mismo el Estado deberá brindar protección a las mismas, eliminando

toda forma de discriminación que pudiera existir en el ambiente laboral, lo cual, guarda relación con el artículo 35 de la norma referida.

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

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

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

Entre una de las garantías determinadas en la Constitución de la República del Ecuador 2008, tenemos: debido proceso, de la misma que se desprende “la defensa”, lo cual, conlleva de contar con el tiempo suficiente para reunir las pruebas necesarias para la misma, sin embargo, en la actualidad se evidencia la vulneración de esta garantía al momento de conferir al juzgador una facultad de establecer un término para la contestación de la demanda por concepto de despido ineficaz, tema que ha sido objeto de nuestro estudio.

“Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

Esto da a entender que la seguridad jurídica es universalmente reconocida como un principio debidamente reconocido en el derecho y se encuentra representando a la seguridad a la que se conoce o se puede conocer según lo previene la Constitución que

es lo mandado, permitido y prohibido por el sector público respecto de las entidades reguladas por el Estado para con los ciudadanos y de los ciudadanos para con el Estado. Securitas es de donde proviene la palabra seguridad; por lo que, se deriva su adjetivo securus (de segura) que es encontrarse en la seguridad de algo y en la libertad de cuidados.

Código de Trabajo:

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

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.” (Congreso Nacional, 2005)

Análisis:

La estabilidad laboral es una de las garantías como derecho primordial durante el periodo de gestación, además de ser considerada a la mujer embarazada como grupo de atención prioritaria conforme lo establecido en el artículo 35 del marco constitucional.

“Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. -

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el

embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa.

No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo,

particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.” (Congreso Nacional, 2005)

Análisis:

El embarazo en las trabajadoras es una de las causales que usan de pretexto los empleadores para despedirlas de forma intempestiva o de forma ineficaz, sin embargo, nuestra normativa laboral, protege a la mujer cuando se encuentra en estado de gestación y en el marco constitucional las determina como grupo de atención prioritaria, sin embargo establece requisitos para esta protección como es la presentación del respectivo certificado médico conferido por el IEES.

“Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o

de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

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

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

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores estos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.” (Congreso Nacional, 2005)

Análisis:

Todas las personas tienen derecho a la libre asociación, garantizada no solo en el Código de Trabajo; sino, en la Constitución de la República del Ecuador.

“Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;

2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;

3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,

4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.” (Congreso Nacional, 2005)

Análisis:

Todas las organizaciones sindicales debida y legalmente reconocidas gozan de protección del Estado; por lo que, al ser despedidos los dirigentes sindicales de ilegal forma son acreedores a la indemnización por despido ineficaz.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar:

Art. 33.- Sustitúyase el artículo 187 por el siguiente:

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

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

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

En esta normativa establece el derecho que tiene los trabajadores al ser dirigentes sindicales.

Art. 35.- Añádanse a continuación del artículo 195, los siguientes artículos:

"Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

El despido ineficaz es la acción que garantiza la protección a los dirigentes sindicales, como a las mujeres embarazadas.

“Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza 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 citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán 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 por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

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

Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Es claro al manifestar que a la demanda y a la contestación se acompañaran las pruebas; sin embargo, no se determina el término para contestar la acción de despido ineficaz creando la imposibilidad de solicitarlas y de practicarlas.

“Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

El efecto del despido ineficaz permite una protección integral a las mujeres embarazadas o a fin a su estado, así como, a los dirigentes sindicales que dada su estado de vulnerabilidad son despedidos, siendo discriminados y configurándose el despido ineficaz.

Art. 47.- Sustitúyase el artículo 452 por el siguiente:

“Art. 452.- Prohibición de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores,

hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

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

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

No se puede despedir a la mujer embarazada o a fin a su condición, así como a los dirigentes sindicales. Dicho despido va en contra de principios constitucionales, haciendo dichos principios exigibles vía judicial.

Art. 48.- Sustitúyase el artículo 455, por el siguiente:

“Art. 455.- Indemnización por despido ilegal. El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.”. (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Dicha indemnización es la que el trabajador sería acreedor de comprobarse la ineficacia del despido del que fue sujeto.

Código Orgánico General de Procesos:

“Art. 76.- Término judicial. En los casos en que la ley no prevea un término para la realización de una diligencia o actuación procesal, lo determinará la o el juzgador, con el carácter de perentorio y vinculante para las partes.

Las partes podrán reducir, suspender o ampliar los términos judiciales de común acuerdo.

Si el término judicial es común, la abreviación o la renuncia requerirá el consentimiento de todas las partes y la aprobación de la o del juzgador.

Las o los juzgadores concederán además la suspensión de términos, por fuerza mayor, caso fortuito, enfermedad grave o impedimento físico de alguna de las partes o de sí mismos o por calamidad doméstica, siempre que al solicitar la suspensión se acompañen pruebas.

La suspensión no se producirá de hecho, sino desde el momento en que la o el juzgador la conceda. La suspensión no podrá durar más de ocho días.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Otorga al juzgador la fijación de un término judicial, sin embargo consideramos que debería existir una reforma al Código Orgánico General de Procesos, en el que se instituya el término prudencial de esta institución jurídica como es el despido ineficaz.

“Art. 77.- Comienzo y vencimiento del término. El término empieza a correr en forma común, con respecto a todas las partes, desde el día hábil siguiente a la última citación o notificación. Su vencimiento ocurre el último momento hábil de la jornada laboral.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

La acción de despido ineficaz se encuentra regulada por los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico General de Procesos (COGEP), el Código de Trabajo e instrumentos internacionales, sin embargo, estas normativas no establecen un término para la contestación de la demanda.

“Art. 78.- Días y horas hábiles. No correrán los términos en los días sábados, domingos y feriados. Regirá también para el cómputo de términos el traslado de días festivos, de descanso obligatorio o recuperación de la jornada laboral que se haga conforme con el decreto ejecutivo que dicte la o el Presidente de la República, en ejercicio de la atribución que le confiere la ley.

Son horas hábiles las que corresponden al horario de trabajo que fije el Consejo de la Judicatura. En estas se realizarán las actuaciones administrativas y jurisdiccionales. Aquellas diligencias que se hayan iniciado podrán continuar incluso en las horas inhábiles hasta su conclusión o suspensión, de así decidirlo la o el juzgador.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

La ley no prevé un término para contestar la acción de despido ineficaz; sin embargo, en la calificación de la acción otorga el juzgador un término de 48 o 72 para que el accionado conteste de forma escrita las pretensiones del accionante con el fin de evitar la violación de derechos. Así mismo, reconoce el juzgador al ejercer su potestad determinando un término que no existe el mismo. Siendo necesario su implementación en la normativa legal.

“Art. 82.- Suspensión. La o el juzgador podrá suspender la audiencia en los siguientes casos:

1. Cuando en la audiencia ya iniciada concurren razones de absoluta necesidad, la o el juzgador ordenará la suspensión por el tiempo mínimo necesario, que no podrá ser mayor a dos días, luego de lo cual proseguirá con la audiencia. Al ordenar la suspensión la o el juzgador determinará el día y la hora de reinstalación de la audiencia.

Si reinstalada la audiencia una de las partes no comparece, se observará la regla general, prevista en este Código, para el caso de la inasistencia de las partes. Si la o el juzgador no reinstala la audiencia, será sancionado conforme con la ley.

2. Cuando por caso fortuito o fuerza mayor que afecte al desarrollo de la diligencia la o el juzgador deba suspender una audiencia, determinará el término para su reanudación, que no podrá ser mayor a diez días. Al reanudarla, efectuará un breve resumen de los actos realizados hasta ese momento.

Transcurrido el término indicado en cada caso, sin que la audiencia se haya reanudado, se dejará sin efecto y deberá realizarse nuevamente. La inobservancia de los términos por la o el juzgador o las partes, será sancionada conforme con la ley.”

(Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

El juzgador puede suspender la audiencia solo máximo dos días, que no es nada si se tiene que realizar algún peritaje. Un día notifican al perito, el otro se posesiona y el otro es la realiza la reanudación de la Audiencia; entonces, no tiene el tiempo necesario para realizar el peritaje.

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

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

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

En el término de tres días de calificada la contestación se notificará con su contenido a la parte actora, quien en el término de diez días, podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación.

En materia de niñez y adolescencia, en el término de un día de calificada la contestación, se notificará con su contenido a la parte actora, quien en el término de tres días podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Se presentará por escrito, eso es lo que manifiesta el artículo referente a la formalidad de la contestación a la demanda o acción, siendo este el momento oportuno para manifestarse con las pretensiones del actor. Así mismo, sobre las pruebas presentadas por la parte actora y plantear excepciones que podrían poner fin al litigio.

“Art. 152.- Anuncio de la prueba en la contestación. La parte demandada al contestar la demanda deberá anunciar todos los medios probatorios destinados a sustentar su contradicción, precisando toda la información que sea necesaria para su actuación.

A este efecto, se acompañará la nómina de testigos indicando los hechos sobre los cuales deberán declarar y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otros similares.

Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, indicando con precisión el lugar en que se encuentran y solicitando las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Para los informes de los peritos se requiere de tiempo, pero si no se cuenta con el término para contestar la acción de despido ineficaz, entonces no se lo puede solicitar y en audiencia el juez no cuenta con el tiempo suficiente para disponer el mismo. Teniendo que resolver en mérito de lo actuado y presentado.

“Art. 153.- Excepciones previas. Solo se podrán plantear como excepciones previas las siguientes:

1. Incompetencia de la o del juzgador.
2. Incapacidad de la parte actora o de su representante.
3. Falta de legitimación en la causa de la parte actora o la parte demandada, cuando surja manifiestamente de los propios términos de la demanda.

4. Error en la forma de proponer la demanda, inadecuación del procedimiento o indebida acumulación de pretensiones.

5. Litispendencia.

6. Prescripción.

7. Caducidad.

8. Cosa juzgada.

9. Transacción.

10. Existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación.”

(Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Estas excepciones previas son la que se presentan en la contestación de la demanda de forma escrita. Entonces si no se las presentan de forma oportuna, el juzgador no aceptará las excepciones planteadas en la audiencia única y considerará esta como negativa; sin perjuicio, de que el juzgador las ejecute de oficio.

“Art. 158.- Finalidad de la prueba. La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos.”

Análisis:

Aún si el juzgador no se encuentra en pleno convencimiento de los hechos por no poderse realizar el peritaje que solicite el demandado en la Audiencia única por no ser el tiempo oportuno, igual tendrá que emitir su resolución.

“Art. 159.- Oportunidad. La prueba documental con que cuenten las partes o cuya obtención fue posible se adjuntará a la demanda, contestación a la demanda, reconvencción y contestación a la reconvencción, salvo disposición en contrario.

La prueba a la que sea imposible tener acceso deberá ser anunciada y aquella que no se anuncie no podrá introducirse en la audiencia, con las excepciones previstas en este Código.

Todo documento o información que no esté en poder de las partes y que para ser obtenida requiera del auxilio del órgano jurisdiccional, facultará para solicitar a la o al juzgador que ordene a la otra parte o a terceros que la entreguen o faciliten de acuerdo con las normas de este Código.

La práctica de la prueba será de manera oral en la audiencia de juicio. Para demostrar los hechos en controversia las partes podrán utilizar cualquier tipo de prueba que no violente el debido proceso ni la ley.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

En la contestación a la demanda es el momento oportuno para presentar la prueba documental, más en la audiencia se la practicará; es decir, de ser pertinente el juez la calificará y se practicará. Pero debe adjuntarse en la contestación, para que la parte accionante pueda preparar su actuación en la audiencia; así como, el accionado prepara la suya.

“Art. 160.- Admisibilidad de la prueba. Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal.

En la audiencia preliminar la o el juzgador rechazará de oficio o a petición de parte la prueba impertinente, inútil e inconducente.

La o el juzgador declarará la improcedencia de la prueba cuando se haya obtenido con violación de la Constitución o de la ley.

Carece de eficacia probatoria la prueba obtenida por medio de simulación, dolo, fuerza física, fuerza moral o soborno. Igualmente será ineficaz la prueba actuada sin oportunidad de contradecir.

La resolución por la cual la o el juzgador decida no admitir alguna prueba podrá apelarse con efecto diferido. De admitirse la apelación, la o el juzgador superior ordenará la práctica de la prueba, siempre que con ella el resultado pueda variar fundamentalmente.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Si no se otorga el término para contestar por escrito la acción de despido ineficaz; entonces podría considerarse prueba ineficaz por no darle la oportunidad a la otra parte de contradecir dicha prueba.

“Art. 164.- Valoración de la prueba. Para que las pruebas sean apreciadas por la o el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados en este Código.

La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

La o el juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

De este articulado se desprende una interrogativa ¿En qué momento se practicarán pruebas periciales si se lo solicita en la misma audiencia única en el caso de la acción de despido ineficaz? En ningún momento dado que no se lo ha solicitado en el tiempo en que debe solicitarse; esto es en la contestación a la demanda. En base a la sana crítica, el juez puede considerar la prueba presentada.

“Art. 165.- Derecho de contradicción de la prueba. Las partes tienen derecho a conocer oportunamente las pruebas que se van a practicar, oponerse de manera fundamentada y contradecirla.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Con la contestación a la demanda de forma escrita se precautela el derecho a la contradicción de la prueba para conocer previamente las que se practicarán y a poder contradecirlas.

“Art. 332.- Procedencia. Se tramitarán por el procedimiento sumario:

1. Las ordenadas por la ley.
2. Las acciones posesorias y acciones posesorias especiales, acción de obra nueva, así como la constitución, modificación o extinción de servidumbres o cualquier incidente relacionado con una servidumbre ya establecida, demarcación de linderos en caso de oposición y demanda de despojo violento y de despojo judicial.

3. La pretensión relacionada con la determinación de la prestación de alimentos y los asuntos previstos en la ley de la materia y sus incidentes. Para la presentación de la demanda sobre prestación de alimentos no se requerirá patrocinio legal y para la presentación de la demanda bastará el formulario proporcionado por el Consejo de la Judicatura.

4. El divorcio contencioso. Si previamente no se ha resuelto la determinación de alimentos o el régimen de tenencia y de visitas para las y los hijos menores de edad o incapaces, no podrá resolverse el proceso de divorcio o la terminación de la unión de hecho.

La o el juzgador, en todos los casos, deberá señalar la pensión provisional de alimentos a favor de las hijas e hijos menores de veintiún años o con discapacidad conforme con la ley.

5. Las controversias relativas a incapacidades y declaratoria de interdicción y guardas.

6. Las controversias relativas a honorarios profesionales, cuando la pretensión no sea exigible en procedimiento monitorio o en vía ejecutiva.

7. Los casos de oposición a los procedimientos voluntarios.

8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz.

9. Las controversias generadas por falta de acuerdo en el precio a pagar por expropiación.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

La disminución de plazos se refiere a que dada la condición de las mujeres embarazadas o a fin de su condición y a los dirigentes sindicales el procedimiento es sumamente rápido, con el fin de precautelar su bienestar integral además de ser consideradas por la Constitución de la República del Ecuador como grupos de atención prioritaria.

“Art. 333.- Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas:

1. No procede la reforma de la demanda.
2. Solo se admitirá la reconvención conexas.
3. Para contestar la demanda y la reconvención se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia que será de diez días.
4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.

En materia de niñez y adolescencia, la audiencia única se realizará en el término mínimo de diez días y máximo de veinte días contados a partir de la citación.

En las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación.

En materia tributaria, en acción especial por clausura de establecimientos, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas.

5. En las controversias sobre alimentos, tenencia, visitas y patria potestad de niñas, niños y adolescentes, la o el juzgador para dictar la sentencia no podrá suspender la audiencia para emitir la decisión oral, conforme este Código.

6. Serán apelables las resoluciones dictadas en el procedimiento sumario. Las resoluciones de alimentos, tenencia, visitas, patria potestad, despojo violento, despojo judicial serán apelables solamente en efecto no suspensivo. Las sentencias que se pronuncien dentro de los juicios en que se ventilen las controversias entre el abogado y su cliente por el pago de honorarios, no serán susceptibles de los recursos de apelación ni de hecho.” (Asamblea Nacional, 2015)

Análisis:

Si la audiencia única se realiza dentro de las siguientes 48 horas de haberse realizado la citación entonces no se le otorga al accionado el término para contestar, presentar excepciones, a la acción. Existiendo una vulneración de la garantía constitucional del debido proceso.

Ley Orgánica de Servicio Público:

“Art. 26.- Régimen de licencias y permisos.- Se concederá licencia o permiso para ausentarse o dejar de concurrir ocasionalmente a su lugar de trabajo, a las servidoras o los servidores que perciban remuneración, de conformidad con las disposiciones de esta Ley.” (Asamblea Nacional, 2010)

Análisis:

De conformidad con lo previsto en el marco constitucional artículo 226, mismo que instituye como sujetos de derechos a los servidores públicos, dentro de los cuales, se encuentran las licencias y permisos que les otorga la normativa que los ampara como es la Ley Orgánica de Servicio Público.

“Art. 27.- Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación;

b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica;

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;

d) Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es

normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más;

e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública;

f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;

g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;

h) La servidora o servidor público tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;

i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida

o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; y,

j) Por matrimonio, tres días en total.” (Asamblea Nacional, 2010)

Análisis:

En el precepto legal, se observa las diversas licencias que goza el servidor público como: calamidad doméstica, matrimonio, lactancia, las mismas que son remuneradas, es decir, licencias con remuneración.

“Art. 46.- Acción contencioso administrativa.- La servidora o servidor suspendido o destituido, podrá demandar o recurrir ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o ante los jueces o tribunales competentes del lugar donde se origina el acto impugnado o donde este haya producido sus efectos, demandando el reconocimiento de sus derechos.

Si el fallo de la Sala o juez competente fuere favorable, declarándose nulo o ilegal el acto y que el servidor o servidora destituido sea restituido a su puesto de trabajo, se procederá de tal manera y de forma inmediata una vez ejecutoriada la respectiva providencia. Si además en la sentencia o auto se dispusiere que el servidor o servidora tiene derecho al pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá los valores que dejó de recibir con los correspondientes intereses, valores a

los cuales deberá imputarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo.

El pago se efectuará dentro de un término no mayor de sesenta días contado a partir de la fecha en que se ejecutorió el correspondiente auto de pago.

En caso de fallo favorable para la servidora o servidor suspendido y declarado nulo o ilegal el acto, se le restituirán los valores no pagados. Si la sentencia determina que la suspensión o destitución fue ilegal o nula, la autoridad, funcionario o servidor causante será pecuniariamente responsable de los valores a erogar y, en consecuencia, el Estado ejercerá en su contra el derecho de repetición de los valores pagados, siempre que judicialmente se haya declarado que la servidora o el servidor haya causado el perjuicio por dolo o culpa grave. La sentencia se notificará a la Contraloría General de Estado para efectos de control.

En caso de que la autoridad nominadora se negare a la restitución será sancionada con la destitución del cargo.” (Asamblea Nacional, 2010)

Análisis:

En base a la normativa expuesta se evidencia que el servidor público puede acudir ante la vía judicial, esto es, Tribunal Distrital Contencioso Administrativo, cuando se trate de suspensión o destitución de su puesto de trabajo, es decir, que exista un debido proceso y que acuda ante la autoridad competente conforme lo prevé la Constitución de la República del Ecuador 2008 artículo 76 y 77.

Ley Orgánica de Discapacidades:

“Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.” (Asamblea Nacional, 2016)

Análisis:

Se evidencia en este articulado que los grupos de atención prioritaria establecidos en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, como son las personas que sufren de alguna discapacidad, deben gozar de estabilidad laboral así mismo se encuentra determinado que en el caso de producirse el despido deberán indemnizarlo por el lapso de 18 meses.

Código Orgánico Integral Penal:

“Art. 165.- Privación forzada de capacidad de reproducción.- La persona que sin justificación de tratamiento médico o clínico, sin consentimiento o viciando el consentimiento, libre e informado, prive definitivamente a otra de su capacidad de reproducción biológica, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena privativa de libertad será de diez a trece años.” (Asamblea Nacional, 2014)

Análisis:

En la legislación penal determina el libre albedrío de capacidad de reproducción biológica, así mismo lo constituye un delito en el caso de que priven, es decir, que la conducta penal sea de forma relevante.

“Art. 177.- Actos de odio.- La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.” (Asamblea Nacional, 2014)

Análisis:

Los actos de odio, son considerados como una forma de discriminación, lo cual, se encuentra sancionado en el Código Orgánico Integral Penal, así mismo nadie puede ser discriminado conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador 2008 en el artículo 11.

“Art. 182.- Calumnia.- La persona que, por cualquier medio, realice una falsa imputación de un delito en contra de otra, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.

No constituyen calumnia los pronunciamientos vertidos ante autoridades, jueces y tribunales, cuando las imputaciones se hubieren hecho en razón de la defensa de la causa.

No será responsable de calumnias quien probare la veracidad de las imputaciones. Sin embargo, en ningún caso se admitirá prueba sobre la imputación de un delito que hubiere sido objeto de una sentencia ratificatoria de la inocencia del procesado, de sobreseimiento o archivo.

No habrá lugar a responsabilidad penal si el autor de calumnias, se retractare voluntariamente antes de proferirse sentencia ejecutoriada, siempre que la publicación de la retractación se haga a costa del responsable, se cumpla en el mismo medio y con las mismas características en que se difundió la imputación. La retractación no constituye una forma de aceptación de culpabilidad.” (Asamblea Nacional, 2014)

Análisis:

Este delito perjudica a la honra de la persona cuando se le atribuye un delito.

“Art. 282.- Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.- La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

La o el servidor militar o policial que se niegue a obedecer o no cumpla las órdenes o resoluciones legítimas de autoridad competente, siempre que al hecho no le corresponda una pena privativa de libertad superior con arreglo a las disposiciones de este Código, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

Se aplicará el máximo de la pena prevista en el inciso segundo de este artículo, cuando la o el servidor militar o policial desobedezca o se resista a cumplir requerimientos legítimos de la Policía, en su función de agentes de autoridad y auxiliares de la Fiscalía General del Estado.” (Asamblea Nacional, 2014)

Análisis:

La sentencia ejecutoriada dictada por el Juzgador competente debe cumplirse, caso contrario, se podrá iniciar la acción judicial por incumplimiento de medidas.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021:

“Políticas

1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.

1.2 Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas”
(Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades.)

Análisis:

Dentro del marco constitucional establece el derecho al trabajo en su artículo 33 así también se encuentra dentro de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, el mismo que garantiza el derecho al trabajo a las personas promoviendo las condiciones de igualdad de oportunidades.

Régimen Externo:

Declaración Universal de Derechos Humanos:

“Artículo 23.

(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (Asamblea General de las Naciones Unidas , 1948)

Análisis:

Este instrumento internacional determina treinta derechos humanos considerados básicos en todo Estado, es decir, implica el respeto mínimo del individuo, conforme a su marco legislativo, se evidencia como derecho al trabajo así mismo que todo Estado deberá proteger al ciudadano en contra del desempleo, lo cual, se evidencia que en el artículo 33 de nuestra Constitución de la República del Ecuador que instituye al trabajo como un derecho de todo ciudadano.

Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales:

“Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.” (Asamblea General, 1976)

Análisis:

En el régimen externo de instrumentos internacionales, es considerado al trabajo como derecho así mismo la igualdad de oportunidades, en lo que se puede determinar que este documento jurídico guarda similitud con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que instituye en su artículo 23 este derecho.

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

“Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.” (Departamento de Derecho Internacional OEA, 1969)

Análisis:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José de Costa Rica”, determina el trabajo como derecho en las personas privadas de libertad además que este no puede vulnerar la integridad física, guardando similitud con nuestro marco constitucional.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

“Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.” (Asamblea General, 1988)

Análisis:

En este artículo del protocolo se extrae que el Estado debe brindar como garantía y derecho al trabajo a los individuos que formen parte de este instrumento. Además se diferencia de los otros instrumentos internacionales, en razón de que incluye a los discapacitados.

“Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;" (Asamblea General, 1988)

Análisis:

Es menester indicar que este instrumento jurídico protege del despido a los trabajadores, además de brindar garantías justas para el desenvolvimiento de este derecho así mismo la indemnización en el caso de despido.

Protocolo Adicional a la Carta Social Europea:

“Artículo 1.

Derecho a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razones de sexo.

1. Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razones de sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a tomar las medidas adecuadas para garantizar o promover su aplicación en los siguientes campos:

Acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional; orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional; condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración; desarrollo de la carrera profesional, incluido el ascenso.” (Consejo de Europa, 1988)

Análisis:

Este instrumento internacional europeo instituye el derecho al trabajo con la frase “acceso al empleo”, así mismo garantiza la igualdad de oportunidades, en el que se coteja la similitud con la Carta de las Naciones Unidas, además de guardar relación con nuestra Constitución de la República del Ecuador.

Carta de las Naciones Unidas:

“Artículo 55

Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá:

a. Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social;” (Asamblea General, 1945)

Análisis:

Este instrumento internacional, establece la igualdad de derechos y trabajo que todo Estado debe crear para sus habitantes, lo cual, guarda relación con nuestro marco constitucional en el artículo 33 que los ciudadanos tenemos el derecho al trabajo.

Tabla 4 Tratados Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos:	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:	Convención Americana sobre Derechos Humanos:	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	“Protocolo de San Salvador” Protocolo Adicional a la Carta Social Europea:	Carta de las Naciones Unidas:
Reconoce el derecho al trabajo, igualdad de condiciones así mismo la protección del trabajador al desempleo.	El Estado deberá tomar medidas para la protección del trabajador además instituir trabajo derecho todo individuo.	Reconoce el derecho a las personas privadas de libertad, al cual, implica el goce de estabilidad laboral.	Reconoce la estabilidad de los trabajadores así mismo la indemnización en el caso de despido.	Reconoce el derecho acceso empleo, término analogía trabajo mismo igualdad oportunidades.	Reconoce el el derecho al al trabajo de forma permanente y las condiciones de estabilidad.

Fuente: Organización de Naciones Unidas

Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“En 2010, la OIT (Organización Internacional del Trabajo indicaba que 14 millones de europeos padecían el *mobbing*. En Suecia el *mobbing* es la causa de entre el 10% y el 20% de los suicidios anuales, como se ha venido mencionando en capítulos anteriores. En España del 9% al 15% de la población laboral sufre *mobbing*.

“Vivimos en una era de la globalización no sólo de los beneficios aparentes de un sistema de producción, sino también de todo aquello que esto tiene de negativo en relación con sistemas tradicionales, pérdidas de identidad, pérdidas de autonomías productivas, pérdidas del valor de lo social por el aumento de un sistema que privilegia el éxito individual, etcétera.” (González, 2013)

Régimen Comparado:

Colombia:

Código Sustantivo de Trabajo:

“Artículo 239. Prohibición de despido

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.
3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las

indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4 En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.” (Ministerio de Trabajo, 2014).

Análisis:

El Estado Colombiano protege a la mujer cuando se encuentra en estado de gestación, lo cual, guarda similitud con el régimen legal ecuatoriano, esto abarca además en la prohibición del despido hacia este grupo.

España:

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España:

“Art. 55.- Forma y efectos del despido disciplinario.-

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.
5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural,

enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. ” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2005)

Análisis:

En España, el despido ineficaz es considerado por sus normativas como “nulo” conforme a la clasificación prevista en el Estatuto, a diferencia del régimen laboral ecuatoriano que instituye esta figura jurídica como “ineficaz”.

Tabla 5 Legislación comparada

Ecuador	Colombia	España
En nuestro país encontramos el despido ineficaz en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar	En este país encontramos la prohibición del despido en el Código sustantivo de trabajo.	El despido ineficaz es considerado como nulo y lo hallamos en la normativa: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España

*Fuente: Legislación comparada
Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza*

Fallo Triple Reiteración Garantías a Mujer en Estado de Gestión:

“Art. 2.- Ratificar el criterio jurídico reiterado de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, expuesto en la doctrina jurisprudencial desarrollada en las sentencias que se detallan a continuación:

a) Resolución No. 0088-2014, dictada el 03 de febrero de 2014, a las 10h20, en el proceso No. 0369-2011 b) Resolución No. 0288-2014, dictada el 25 de abril del 2014, a las 16h50, en el proceso No. 1263-2013 c) Resolución No. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014, a las 16h30, en el proceso No. 1356-2013 d) Resolución No. 0403-2012- Juicio No. 1082-2009, dictada el 16 de Julio del año 2012, a las 15h55

e) Resolución No. 0390-2016, dictada el 20 de junio del 2016, a las 15h08, en el proceso No. 0441-2014

Art. 3.- DECLARAR COMO PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO, el siguiente punto de derecho: "Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora".

Art. 5.-Está resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador." (La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2016)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Acción:

“la acción no es otra cosa que reclamar un derecho ante el órgano jurisdiccional, dándose inicio al proceso, el mismo que debe culminar con sentencia. Es decir que la acción nos permite tener acceso al órgano jurisdiccional.” (Tesis UNMSM, 2015)

De conformidad con el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador, establece el acceso a la administración de justicia, lo cual, conlleva a que los ciudadanos interpongan acciones a fin de poder acceder a la misma.

Acoso Laboral:

“(…) los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima.” (PALAVECINO, 2004)

El Marco Constitucional determina que el ambiente laboral debe ser sano y equilibrado, es decir, que no exista algún tipo de violencia que pueda inferir en la psicología o físicamente al trabajador y que el Estado Ecuatoriano debe precautelar este derecho reconocido.

Manifestaciones del Acoso:

“Intimidación, violencia física, discriminación, amenazas, aislamiento social y desestabilización, comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que afectan la personalidad, dignidad física o la integridad psicológica.” (PRANJIÉ, 2006)

Al existir la vulneración de los derechos de trabajadores, se pueden dar de diversas formas como amenazas o incurrir en algún tipo de discriminación.

Agresiones laborales:

“Los que se ha dado en llamar *mobbing* es el caso laboral. Se trata de una conducta hostil, injusta, dañina y antiética que una persona o un grupo de personas realizan de manera sistemática en contra de otra, hasta lograr similar en un estado de indefensión que finalmente repercutirá en la salud mental, ya que se pueden presentar enfermedades psicosomáticas como cefaleas, trastornos intestinales, hipertensión, dolores lumbares y en casos sumamente graves, traducirse en la destrucción de la identidad, así como en una repercusión fuerte en la salud mental.” (González, 2013)

En nuestro tema de investigación se evidencia las agresiones laborales que sufren los trabajadores, lo cual, puede provocar el daño a la identidad.

Contrato Individual de Trabajo:

“Es la convención por la cual una persona (trabajador: empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada a cambio de una remuneración” (Ramírez, 2002)

En nuestro país se celebran contratos individuales de trabajo.

Contestación de la demanda:

“El demandado por su parte debe presentar su contestación necesaria y forzosamente por escrito de modo que pueda quedar constancia fidedigna de la posición del demandado frente a la pretensión del actor.” (Páez, 2010)

Una vez citado el demandado, el procedimiento posterior es la contestación de la demanda, conforme lo establece el Código Orgánico General de Procesos.

Demanda:

“es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho.” (PAÉZ, 2010)

La demanda es interpuesto por considerar que existe una vulneración o afectación de un derecho asistido en el marco constitucional.

Derecho a la defensa:

“implica para todos los involucrados en un proceso, la garantía esencial de debido proceso, toda vez que la vulneración a su ejercicio implica el vicio del mismo, con todas las consecuencias que eso conllevan.” (Estacio, 2009)

Derechos laborales:

“es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.” (Derecho Laboral, 2016)

Son aquellos que se encuentran inherentes al trabajador.

Desahucio:

“no existe la renuncia, ya que la forma legal para dar por terminado un contrato de trabajo por parte del trabajador, es únicamente por desahucio. La renuncia por tanto no es admitida en nuestra legislación, peor aún si es intempestiva, es considerada como abandono y merecedora de una sanción económica, que habitualmente el empleador la

costrará restando de la liquidación de haberse que debe pagar al trabajador” (Vásquez, 2004)

Despido:

“Disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte del trabajador. Debe preferirse el término de renuncia cuando el empleador u obrero, se retira unilateralmente y sin causa justificada, del trabajo que desempeña a las órdenes y por cuenta de otro. Despido indirecto. En sentido estricto, debe reservarse para aquellos casos en los cuales el trabajador se coloca en situación de despido por un hecho imputable a la voluntad unilateral del patrono.” (Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, 1976)

Despido Colectivo:

“En el contrato colectivo resulta completamente diferente al contrato individual, toda vez que al término de este último el empleador no queda sino obligado a liquidar todos los haberes pendientes así como las indemnizaciones en los casos de despido intempestivo. En el contrato colectivo, sin embargo, se puede dar la sui generis situación de que pese a terminar el contrato los efectos de ciertas cláusulas se mantengan inalterables. Ello se debe que las cláusulas normativas, es decir aquellas que regulan las relaciones de los trabajadores individualmente considerados, se entienden incorporadas de manera automática en cada uno de los contratos individuales como resultado de la suscripción del contrato, las cláusulas que obligan solo a las partes contratantes entre si dejan de surtir efecto desde el momento de la terminación del convenio colectivo.” (Monesterolo, 2011)

Este tipo de despido consiste en la finalización o terminación del contrato o convenio colectivo.

Despido disciplinario:

“es uno de los peores, ya que el trabajador no recibe ninguna indemnización, así haya estado en la empresa por algunos años, se le dará notificación escrita en la que se exprese la voluntad del empleador de dejar de solicitar los servicios del trabajador y los motivos de dicha decisión, para esto la empresa debe demostrar que el trabajador ha incumplido en sus deberes y obligaciones, y que ha disminuido de forma voluntaria su productividad dentro de la empresa.” (Ruíz, 2015)

Este tipo de despido tiene como efecto jurídico en el trabajador la no indemnización por el incumplimiento de deberes.

Despido Ineficaz o nulo:

“Todo despido que tenga por móvil, alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Ecuatoriana o en la ley, o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.” (Bañez, 2014)

Consiste en la acción objeto de nuestro estudio, el cual, radica en la vulneración de derechos y garantías constitucionales, sin embargo en la legislación civil ecuatoriana no establece procedimiento que establezca el término (plazo razonable) para la contestación de la demanda.

Despido Injustificado:

“es cuando se da sin que este haya sido motivado. En este supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan como ya se indicó.

Naturalmente que, si el despido es justificado y motivado por la mala conducta trascendente laboral del trabajador, el patrono no debe ninguna indemnización, pese a que el trabajador haya prestado sus servicios por años, teniendo en cuenta que la cuantía de la indemnización por despido injustificado tiene proporción con la antigüedad del trabajador al servicio del patrono.” (Enríquez, 2013)

A diferencia del despido de acción ineficaz y del disciplinario, el trabajador recibe indemnización por los años de servicio prestados.

Despido Intempestivo:

“Un acto unilateral e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato. El trabajador es separado sin justa causa, o habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la Ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno” (Cámara de Comercio de Quito, 2013)

Este tipo de despido se encuentra estipulado en el Código de Trabajo y opera cuando el trabajador es separado sin justa causa.

Despido Laboral:

“En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.” (Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental, 2008)

El vínculo jurídico mediante el cual, el trabajador presta sus servicios lícitos y profesionales.

Dignidad Humana:

“la dignidad es un requerimiento moral que exige tratar a toda persona como un fin en sí mismo (...) todo tiene o un precio o una dignidad. Lo que tiene un precio puede ser sustituido por otra cosa como equivalente; en cambio lo que se encuentra por encima de todo precio y, por tanto, no admite equivalente, posee dignidad.” (Habermas, 2010)

Es inherente al ser humano, y se encuentra protegido por la Constitución de la República del Ecuador y tratados e instrumentos internacionales que versan sobre derechos humanos.

Discriminación:

“lo esencialmente igual no debe ser tratado en forma desigual.” (Alexy, 1993)

Efectos Jurídicos:

“son los actos humanos, voluntarios y lícitos que tienen como finalidad la creación, extinción y modificación de un derecho.” (Murillo, 2015)

Los efectos jurídicos, pueden considerarse repercusiones legales que pueden afectar o beneficiar a los sujetos procesales.

Estabilidad Absoluta:

“el trabajador tiene una protección completa cuando el empleador lo separa de su puesto de trabajo. Por consiguiente, cuando el trabajador es despedido intempestivamente, tiene derecho a que se le restituya a su puesto de trabajo y además es acreedor a una indemnización por parte del empleador por el tiempo que estuvo fuera de su lugar de trabajo. (Trujillo, 2008)”

En el sector privado ecuatoriano es conocido como contrato indefinido a diferencia del sector público es nombramiento regular o permanente.

Empleador:

“La palabra “empleador” tiene un origen francés y en la edad media ya era se usaba comúnmente. En el Derecho francés al empleador se le denomina *chef d’entreprise*, una persona jerárquicamente superior a los trabajadores. En castellano el sinónimo de empleador es empresario.” (Rodríguez, 1995)

Empresario:

“se basa fundamentalmente en dos notas: la retribución a los trabajadores y la prestación de servicios al trabajador bajo su ámbito de organización y la prestación de servicios al trabajador bajo su ámbito de organización y dirección de donde se deriva la atribución de los frutos al mismo. En caso de duda la balanza se inclina en favor de atribuir la condición de empresario al que se beneficia de los servicios de los trabajadores, al que los utiliza efectivamente.” (Rodríguez, 1995)

El empresario es la persona que utiliza sus recursos para emprender una empresa.

Estabilidad Laboral:

“es el derecho del trabajador a conservar su puesto de empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes, a no ser por alguna causa taxativamente determinada.” (Deveali, 1968)

Hostigamiento:

“(…) Es un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a

acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas.” (FONDEVILA, 2008).

Igualdad social:

“(…) asignar a cada individuo de la especie humana el mismo valor dentro de la sociedad, reconociendo sus diferencias físicas y espirituales, evitando todo tipo de discriminación.” (Deconceptos.com, 2017)

Igualdad ante el Estado Ecuatoriano sin distinción alguna.

Igualdad ante la Ley:

“La igualdad ante la ley significa que las normas jurídicas son generales y se aplican a todos los sectores de la sociedad, sin distinción, y en caso de ser sometidas a juicio a todas las personas se les apliquen las mismas normas procesales, y todos tengan la garantía de defensa en juicio.” (Deconceptos.com, 2017)

Igualdad se encuentra consagrado como un derecho en el artículo 11 numeral 2 (formas de discriminación) que establece la Constitución de la República del Ecuador, adicionalmente se encuentra determinado en los instrumentos internacionales.

Igualdad de Oportunidades:

“La igualdad de oportunidades implica otorgar beneficios a ciertos integrantes de la comunidad, para equilibrar las circunstancias desventajosas que le presenta su propia y particular realidad social. Por ejemplo, es necesaria la existencia de una escuela pública y gratuita, con calidad educativa, y con becas para los más humildes, para que todos tengan la posibilidad de ascender en la escala social, situación que estaría vedada para algunos, si no se los ayudara económicamente para poder asistir a la escuela. En este

caso se trata de corregir las iniquidades sociales, otorgando beneficios a algunos, para igualarlos en condiciones a los otros.” (Deconceptos.com, 2017)

Es un derecho consagrado en los Instrumentos Internacionales que versan sobre derechos humanos así mismo está contemplado en la Constitución de la República del Ecuador.

Indemnización:

“es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores.” (Quisbert, 2016)

Es un derecho consagrado en el Código de Trabajo cuando a un trabajador lo despiden de forma injustificada.

Inamovilidad:

“es el derecho de ciertos funcionarios y empleados de no ser despedidos trasladados, suspendidos ni jubilados, sino por alguna de las causas previstas en las leyes; ampara de modo preferente a los miembros del poder judicial, para que sin ningún género de coacción, puedan velar por el derecho administrando justicia, guiados únicamente por su constancia y perpetua voluntad y su ilustre conciencia.” (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, 1979)

Judicialización de la prueba:

“Para que los medios probatorios sean admitidos deben ser presentados en su oportunidad. Ante ellos, este Tribunal considera necesario efectuar un análisis de la presunta vulneración del derecho a la prueba respecto de los presupuestos necesarios para que el medio probatorio ofrecido sea admitido. El derecho a que se admitan los

medios probatorios, como elemento del derecho de prueba, no implica la obligación del órgano jurisdiccional de admitir todos los medios probatorios que hubieran sido ofrecidos. En principio, las pruebas ofrecidas por las partes se pueden denegar cuando importen pedidos de medios probatorios que sean pertinentes, conducentes, legítimos o útiles, así como manifiestamente excesivos. En tal sentido, es imperioso que se realice un análisis de cuál es el rol que cumple el medio probatorio, ya que así se podrá determinar, entre otras cosas, si el momento en que fue postulado era el que correspondía según las normas procesales sobre la materia.” (Abanto, 2009)

En todo proceso el juzgador debe conceder a las partes el término probatorio.

Lactancia materna:

“es un hecho biológico sujeto a modificaciones por influencias sociales, económicas y culturales, que ha permanecido como referente para los bebés humanos desde los orígenes de la humanidad hasta finales del siglo XIX, tanto si se trata de leche de la propia madre o leche de otra madre a cambio o no de algún tipo de compensación.” (Velar, 2001)

Mujer embarazada:

“La condición de mujer puede ser entendida únicamente si se considera la unidad compleja: producción, trabajo, salario, reproducción, sexualidad y responsabilidad para educar a los hijos. (Salvat, 1973)”

Principio de celeridad:

“el tiempo en la administración de justicia; no es oro sino que es justicia.” (García, Análisis Jurídico Teórico-Práctico del Código Orgánico General de Procesos, 2016)

Se encuentra consagrado en el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador.

Principio de Inamovilidad:

“es el derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos sino es por causas de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos, o bien por haber alcanzado la edad de su jubilación. Se entiende que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la buena marcha de la administración pública, sea nacional, provincial o municipal. Fácilmente es comprensible que dicha garantía, importe para las distintas ramas administrativas, presenta trascendencia infinitamente mayor cuando la inamovilidad esta referida a los funcionarios del poder judicial.” (Diccionario Jurídico Venezolano, 1980)

Principio In dubio Pro Operario:

“Un principio general del Derecho que se aplica para la interpretación de la normativa que rige una relación laboral concreta. Es decir, una vez que se haya determinado la norma que se debe aplicar a un contrato de trabajo (o a un grupo de ellos), sí de esa aplicación derivan dudas o controversias de interpretación; la norma se aplicará según aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador.” (Sánchez, 2013)

Este principio se aplica para la más favorable al trabajador.

Protección Integral:

“Constituye el conjunto de actividades orientadas a resguardar la integridad física de las personas y de las instalaciones, cualquiera que sea su naturaleza y lugar donde se

encuentren. A través de él se podrá realizar la vigilancia y custodia de la institución, así como el resguardo de las personas, instalaciones o bienes patrimoniales, para garantizar su seguridad integral.” (Universidad del Zulia, 2017)

Este es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

Prueba:

“La prueba, en Derecho, es la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la ley. La prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega debe probar. El que afirma algo debe acreditar lo que afirma mediante un hecho positivo, si se trata de un hecho negativo el que afirma deberá acreditarlo mediante un hecho positivo. Peirano sostiene que la prueba recae sobre ambas partes, se trate o no de un hecho positivo. Si no, puede recaer sobre quien este en mejores condiciones de probar. Aquí se produce una distribución de la carga de la prueba.” (Moreno, 2009)

La prueba es una garantía del debido proceso consagrado en la Constitución de la República del Ecuador e instrumentos internacionales que versen sobre derechos humanos.

Prueba documental:

“es toda cosa que sea producto de un acto humano perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera. Puede ser declarativo-representativo cuando contenga una declaración de quien lo crea u otorga o simplemente lo suscribe, como en el caso de los escritos públicos o privados, pero puede ser solamente representativo (no declarativo), cuando no contenga ninguna declaración, como ocurre en los planos, cuadros o fotografías; de

ahí que el documento no es siempre un escrito. La raíz etimológica ratifica su carácter representativo, porque la voz documento deriva del vocablo docere que significa enseñar o hacer conocer. Por lo que la prueba documental es aquel medio de convicción por el cual una de las partes en litigio se sirve para demostrar un hecho que se encuentra vinculado a las cuestiones controvertidas en el procedimiento de referencia.”
(Diccionario Jurídico, s.f)

Se basa en documentos, oficios, memorandos.

Prueba testimonial:

“La prueba en todas las épocas ha desempeñado un papel de indiscutible trascendencia dentro de las relaciones jurídicas de los pueblos y ha ido evolucionado a través del tiempo. El derecho no puede subsistir sin ella, ya que es trascendental para ejercer los derechos de una persona. La prueba tiene la finalidad de proporcionar al juez o tribunal el convencimiento necesario para tomar una decisión acerca del litigio. No bastan las alegaciones de las partes.” (Mensías, 2003-2004)

En el Código Orgánico General de Procesos, establece los tipos de pruebas como: documental y testimonial, en esta última involucra los testigos que colaboran con sus testimonios referente a un hecho (materia de la Litis).

Relación de Trabajo:

“Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un

contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquella es el contenido del contrato y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque se de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y ésta acepte su trabajo” (Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental, 2008)

Se puede considerar al consenso realizado por el trabajador y empleador.

Reglas de la Sana Crítica:

“las reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia.” (Couture, 1979)

La Sana crítica y la discrecionalidad, son facultades concedidas a los Juzgadores para que establecer términos que no se encuentran determinadas en la norma, como es la inexistencia del tiempo en las acciones de despido ineficaz.

Seguridad Jurídica:

“La seguridad jurídica es la situación peculiar del individuo como sujeto activo y pasivo de relaciones sociales, cuando tales relaciones se hayan previstas por un estatuto objetivo, conocido y generalmente observado.” (Miles, 2012)

Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 82 de la Constitución de la República, lo cual, implica el respeto de la Constitución y la ley.

Término Judicial:

“Son las delimitaciones temporales que marcan el fin del período dentro del cual deben realizarse las actividades correspondientes del órgano jurisdiccional. Como

desarrollo secuencial y encadenado de actos, el proceso tiene pautada temporalmente su actividad. El período o lapso de tiempo previsto para ésta es el plazo procesal. El final del mismo se denomina término. Pero en la práctica, y en los textos legales, ambas palabras se usan indistintamente. Se habla de plazos impropios para referirse a los que afectan a la actuación jurisdiccional en sentido estricto (plazo para dictar resoluciones, por ejemplo); plazos propios son los que regulan la actividad de las partes en el proceso. El día inicial del plazo es el dies a quo; el último, dies ad quem. Si la ley no señala plazo, se entiende que el acto ha de tener lugar inmediatamente.” (Enciclopedia Jurídica, 2014)

En los procedimientos sea de cualquier materia, se debe establecer plazos, se refiere a todos los días, lo cual, incluye fines de semana, a diferencia de término que son los días laborables.

Trabajo:

“es una actividad que le permite a las personas ganarse la vida y tiene al menos tres implicaciones: 1. Como un medio de bienestar y supervivencia, permitiendo la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano; 2. Puede darse a través de un contrato a sueldo o bajo un vínculo contractual; y 3. Puede ser realizado de forma independiente o por quienes desarrollan labores por cuenta propia.” (Monesterolo, 2011)

El trabajo en el marco constitucional, se encuentra establecido como derecho, en el artículo 33 de la norma Ut. Supra.

Trabajador:

“Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución” (Definición Mx, 2016)

Se denomina a la persona que se contrata para que brinde sus servicios lícitos y profesionales referente a una actividad que requiera la compañía o empresa.

CAPÍTULO TERCERO

3.1 MARCO METODOLÓGICO

En este acápite se implementará los métodos y técnicas de la rama de metodología de la investigación científica, por ejemplo, enfoques, métodos, instrumentos de campo, técnicas de obtención y recolección de datos, las escalas aplicadas para este tipo de investigación, cuyo propósito es recoger una muestra que ayudará a comprobar la factibilidad de contrastación de la hipótesis.

3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Se utilizará los métodos:

- Generales
- Científicos
 - Deductivo
 - Inductivo
 - Analítico
 - Sintético
 - Histórico.

Método Científico:

“El método científico es un método general, constituido por varias etapas necesarias en el desarrollo de toda investigación científica. Es la forma de abordar la realidad y estudiar los fenómenos de la naturaleza, la realidad y el pensamiento para descubrir su esencia y sus interrelaciones.” (Hernández, 2018)

Método Inductivo:

“El método inductivo intenta ordenar la observación tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos particulares.” (Bacon, 2018)

Método Deductivo:

“es que las conclusiones siempre se hayan impresas en las premisas, es decir, es posible inferir a la conclusión de las proposiciones que conforman un argumento, de ellas y solamente de ellas deviene” (Definición ABC, 2018)

Método Analítico:

“El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.” (Ruíz R. , 2018)

Método Sintético:

“El método sintético es un proceso analítico de razonamiento que busca reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso.” (Mejía, 2018)

Método Histórico:

“es un procedimiento de investigación y esclarecimiento de los fenómenos culturales que consiste en establecer la semejanza de dichos fenómenos, infiriendo una conclusión acerca de su parentesco genético, es decir, de su origen común.” (Shounyalamilla, 2018)

ENFOQUES DE LA INVESTIGACIÓN

Los enfoques aplicados serán:

- Cualitativo
- Cuantitativo

Cualitativo:

“Se usa para descubrir y refinar preguntas, a veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Creadas ambas flexiblemente.” (Figuroa, 2018)

Cuantitativo:

“Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Sampieri, 1997)

3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se empleará dos técnicas de investigación:

- Bibliográfica
- Campo

Bibliográfica:

“es la fuente consultada y utilizada para la investigación, que es citada de forma individual en relación con algún elemento mencionado en el texto.” (San Miguel, 2013)

Bibliografía

“es el listado completo de las fuentes. (impresas o electrónicas) citadas en un trabajo. (referencias bibliográficas).” (San Miguel, 2013)

Campo:

“son aquellas que le sirven al investigador para relacionarse con el objeto y construir por sí mismo la realidad estudiada. Tienen el propósito de recopilar información empírica sobre la realidad del fenómeno a estudiar” (Rodríguez, 1982)

3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recolección de datos son:

- Entrevista
- Encuesta
- Observación

Entrevista:

“una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas” (Lincoln, 2012)

Encuesta:

“una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (García M. , 1993)

Observación:

“Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia a sido lograda mediante la observación.” (Puente, 2000)

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo de la investigación está constituido por Abogados de las provincias del Guayas.

Tabla 6

Segmento poblacional	Numero de Universo	Muestra
Abogados (Guayas)	16000	390

Fuente: (Foro de Abogados del Guayas)

Fórmula aplicada:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

Fuente: (FEEDBACK NETWORK, 2013)

N = población universo

k= nivel de confianza (2 =90%)

e = Coeficiente de error (5%)

p= población de característica de estudio (0-5)

q= población de no característica de estudio (0.5)

n = tamaño de la muestra

Se aplicó en la población de universo de abogados inscritos en Guayas 16.000 con un nivel de confianza equivalente al 80% (1.28) y un margen de error 5% por ser una investigación jurídica dando la muestra de:

n = 390

Estadísticas de Expedientes:

Número de Causas Ingresadas y Resueltas, 2015 a Enero 2018

CANTÓN	NOMBRE DELITO	CAUSAS INGRESADAS 2015	CAUSAS INGRESADAS 2016	CAUSAS INGRESADAS 2017	CAUSAS INGRESADAS 2018
Guayaquil	ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ	15	58	1	0
Guayaquil	ACCIÓN POR DESPIDO INEFICAZ	0	41	90	3
TOTAL GENERAL		15	99	91	3

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de corte: 31 de enero de 2018

Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

CANTÓN	NOMBRE DELITO	CAUSAS RESUELTAS 2015	CAUSAS RESUELTAS 2016	CAUSAS RESUELTAS 2017	CAUSAS RESUELTAS 2018
Guayaquil	ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ	4	50	15	2
Guayaquil	ACCIÓN POR DESPIDO INEFICAZ	0	32	90	6
TOTAL GENERAL		4	82	105	8

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de corte: 31 de enero de 2018
 Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Número de Causas en trámite a Enero 2018

AÑO INGRESO	CANTÓN	NOMBRE DELITO	CAUSAS EN TRÁMITE
2016	GUAYAQUIL	ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ	3
2017	GUAYAQUIL	ACCIÓN POR DESPIDO INEFICA	4
2018	GUAYAQUIL	ACCIÓN POR DESPIDO INEFICAZ	2
TOTAL GENERAL			9

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)
 Fecha de corte: 31 de enero de 2018
 Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

TRÁMITE ACUMULADO MENSUAL 2016 – ENERO 2018

Mes – año	SALA LABORAL CORTE PROVINCIAL DEL GUAYAS	UJ TRABAJO DE GUAYAQUIL	TOTAL
ene-16	9639	24297	33936
feb-16	9603	24028	33631
mar-16	9681	23685	33366
abr-16	9681	23124	32805
may-16	9676	23170	32846
jun-16	9531	22542	32073
jul-16	9587	22256	31843
ago-16	9469	21885	31354
sep-16	12375	19549	31924
oct-16	12262	19247	31509
nov-16	8976	19160	28136
dic-16	8933	18915	27848
ene-17	8900	18608	27508
feb-17	8884	18381	27265
mar-17	8763	17380	26143
abr-17	8700	15294	23994
may-17	11652	12358	24010
jun-17	11538	11745	23283
jul-17	10836	10502	21338
ago-17	10656	9042	19698

sept-17	10489	8552	19041
oct-17	10298	8125	18423
nov-17	10176	7928	18104
dic-17	10100	7712	17812
ene-18	9975	7102	17077

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de corte: 31 de enero de 2018

Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

CAUSAS RESUELTAS			
AÑO	SALA LABORAL CORTE PROVINCIAL DEL GUAYAS	UJ TRABAJO DE GUAYAQUIL	TOTAL
TOTAL 2015	2576	9131	11707
TOTAL 2016	3708	7537	11245
TOTAL 2017	3811	11230	15041
ene-18	252	429	681
TOTAL GENERAL	10347	28327	38764

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de corte: 31 de enero de 2018

Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

“Lastimosamente no se pude identificar concretamente a través del sistema las sentencias favorables al trabajador, así como las demandas a las que se le concedieron término para contestarla en los juicios en trámite concluidos en materiales laborales y concluidas de la acción de despido ineficaz, debido a que sería necesario leer el expediente de cada proceso para identificar.”

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de corte: 31 de enero de 2018

Elaborado por: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Encuesta a los Abogados:

**UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DERECHO**

OBJETIVO: Analizar las repercusiones de la acción de despido ineficaz a fin de determinar si es necesario determinar el tiempo para contestar la demanda por la acción antes mencionada. Se realizará esta encuesta a los Abogados de la ciudad de Guayaquil capital de la Provincia del Guayas principalmente en los Juzgados. Esta información es de carácter de reservada.

(A) Muy de Acuerdo (B) De Acuerdo (C) Desacuerdo (D) Muy en Desacuerdo

N	PREGUNTA	A	B	C	D
1	¿Está de acuerdo que existen vacíos legales en cuanto al procedimiento de la acción de despido ineficaz?				
2	¿Está de acuerdo que la Acción de despido ineficaz es una garantía íntegra y protectora de los derechos de los trabajadores?				
	¿Está de acuerdo que el haber implementado la figura de despido ineficaz dentro del ordenamiento jurídico podría bajar la tasa de discriminación laboral?				
4	¿Está de acuerdo que es necesario normarse un término para contestar la acción de despido ineficaz de forma escrita?				
5	¿Está de acuerdo que de no conocer las pruebas del accionado previo Audiencia única quebrantaría el principio de oportunidad?				
6	¿Está de acuerdo en contestar la reconvencción conexa en la Audiencia Única dentro de la acción de despido ineficaz?				
7	¿Esta Ud., de acuerdo que el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) regule el procedimiento de la acción de despido ineficaz?				
8	¿Está de acuerdo que se podrían generar consecuencias negativas al no regular un término para contestar la acción de despido ineficaz?				
9	¿Está de acuerdo que a falta de regulación en la ley sean los Jueces a discrecionalidad quienes fijen el término para contestar la acción de despido ineficaz?				
10	¿Está de acuerdo que el no fijar en el Código Orgánico General de Procesos ni el Código de Trabajo un término para contestar la demanda provoca incidentes en la audiencia única?				
11	¿Está de acuerdo en la necesidad de fijar un término para contestar la acción de despido ineficaz para establecer el lineamiento a seguir por parte de los jueces?				
12	¿Está de acuerdo que ayudaría a cumplir con la seguridad jurídica si se establece un término para contestar la demanda de la acción de despido ineficaz?				

Presentación de Resultados:

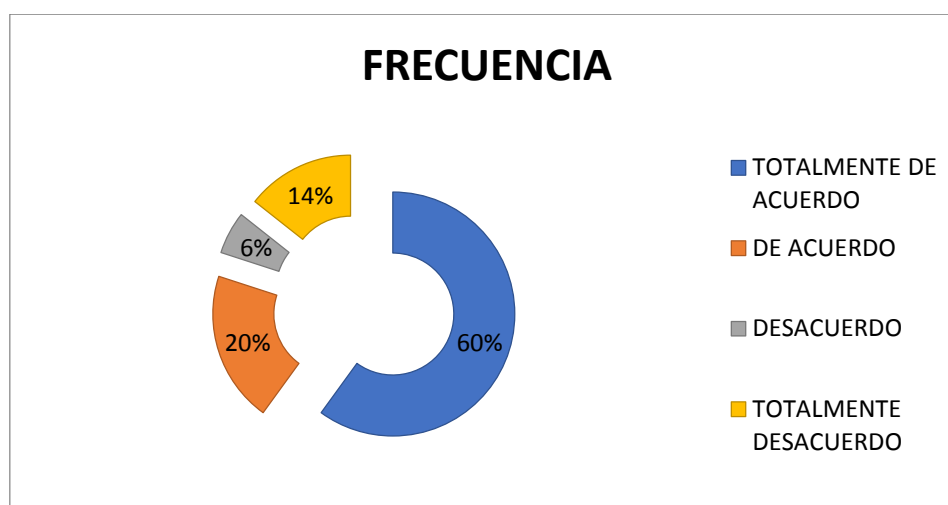
1.- ¿Está de acuerdo que existen vacíos legales en cuanto al procedimiento de la acción de despido ineficaz?

Tabla 7	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	234	60%
De acuerdo	78	20%
Desacuerdo	22	6%
Totalmente desacuerdo	56	14%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 1



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza
Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 56 abogados (profesionales) equivalentes al 14% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 22 abogados equivalente al 6% encuestados están en desacuerdo, 78 abogados equivalentes al 20%, están de acuerdo, y 234 abogados (profesionales) equivalentes al 60% están totalmente de acuerdo.

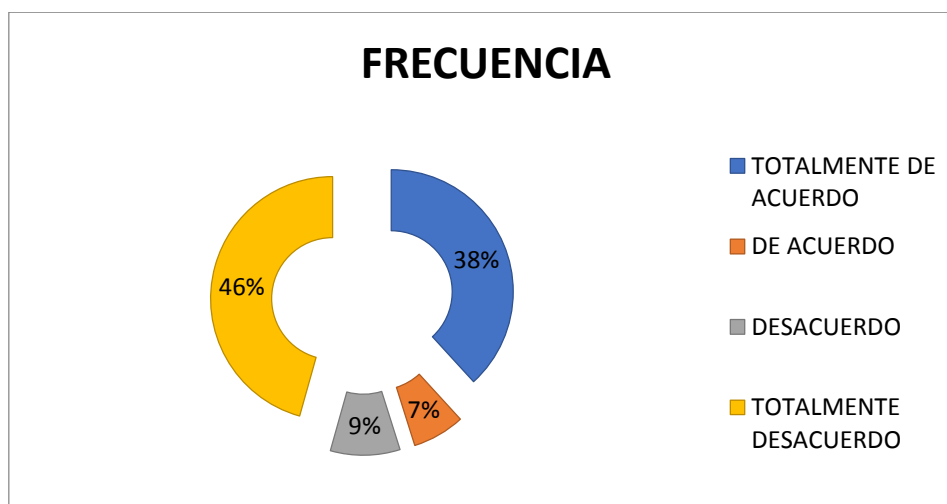
2.- ¿Está de acuerdo que la Acción de despido ineficaz es una garantía íntegra y protectora de los derechos de los trabajadores?

Tabla 8	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	149	38%
De acuerdo	27	7%
Desacuerdo	36	9%
Totalmente desacuerdo	178	46%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 2



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 178 abogados (profesionales) equivalentes al 46% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 36 abogados equivalente al 9% encuestados están en desacuerdo, 27 abogados equivalentes al 7%, están de acuerdo, y 149 abogados (profesionales) equivalentes al 38% están totalmente de acuerdo.

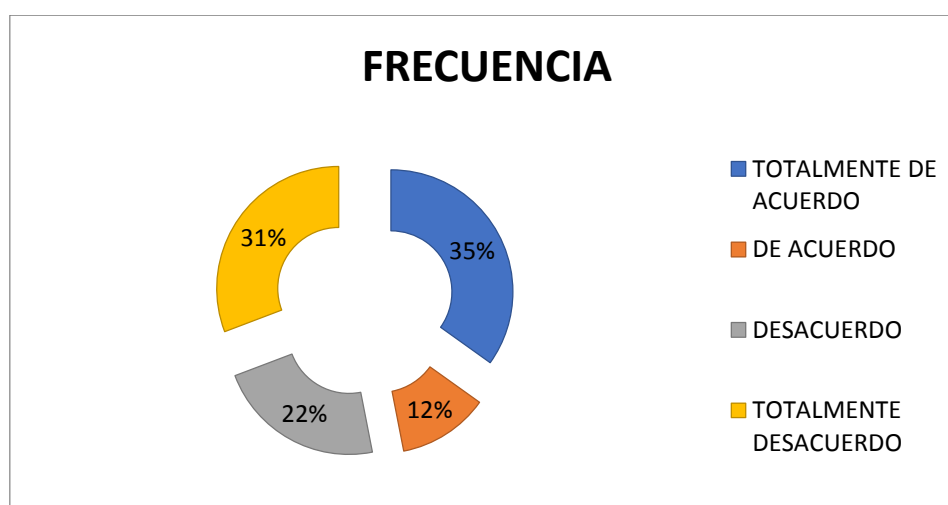
3.- ¿Está de acuerdo que el haber implementado la figura de despido ineficaz dentro del ordenamiento jurídico podría bajar la tasa de discriminación laboral?

Tabla 9	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	136	35%
De acuerdo	47	22%
Desacuerdo	87	12%
Totalmente desacuerdo	120	31%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 3



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 120 abogados (profesionales) equivalentes al 31% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 87 abogados equivalente al 22% encuestados están en desacuerdo, 47 abogados equivalentes al 22%, están de acuerdo, y 136 abogados (profesionales) equivalentes al 35% están totalmente de acuerdo.

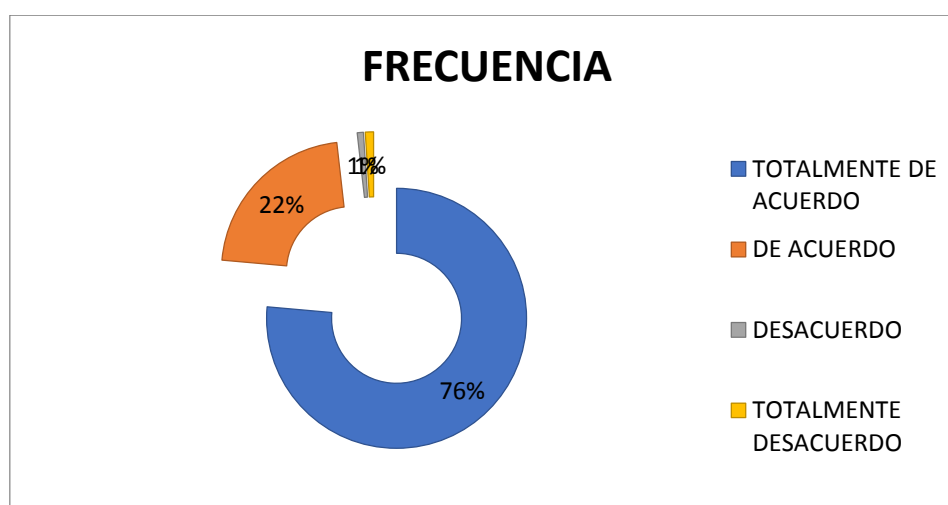
4.- ¿Está de acuerdo que es necesario normarse un término para contestar la acción de despido ineficaz de forma escrita?

Tabla 10	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	298	76%
De acuerdo	85	22%
Desacuerdo	3	1%
Totalmente desacuerdo	4	1%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 4



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 4 abogados (profesionales) equivalentes al 1% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 3 abogados equivalente al 1% encuestados están en desacuerdo, 85 abogados equivalentes al 22%, están de acuerdo, y 298 abogados (profesionales) equivalentes al 76% están totalmente de acuerdo.

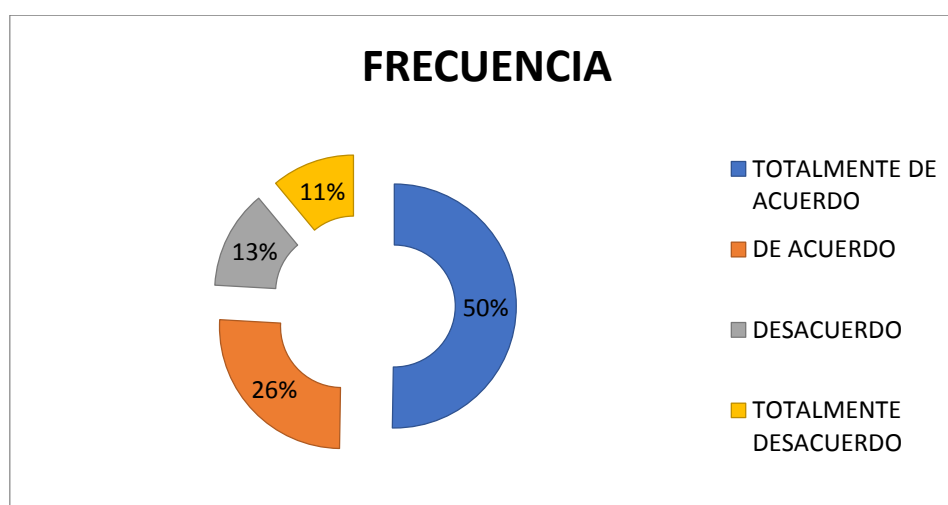
5.- ¿Está de acuerdo que de no conocer las pruebas del accionado previo Audiencia única quebrantaría el principio de oportunidad?

Tabla 11	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	196	50%
De acuerdo	100	26%
Desacuerdo	51	13%
Totalmente desacuerdo	43	11%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 5



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 43 abogados (profesionales) equivalentes al 11% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 51 abogados equivalente al 13% encuestados están en desacuerdo, 100 abogados equivalentes al 26%, están de acuerdo, y 196 abogados (profesionales) equivalentes al 50% están totalmente de acuerdo.

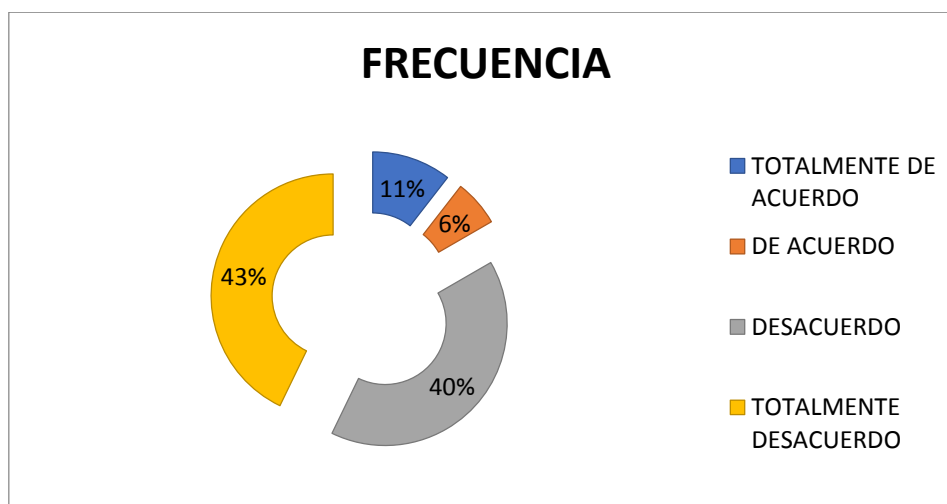
6.- ¿Está de acuerdo en contestar la reconvenición conexa en la Audiencia Única dentro de la acción de despido ineficaz?

Tabla 12	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	41	11%
De acuerdo	24	6%
Desacuerdo	158	40%
Totalmente desacuerdo	167	43%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 6



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 167 abogados (profesionales) equivalentes al 43% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 158 abogados equivalente al 40% encuestados están en desacuerdo, 24 abogados equivalentes al 6%, están de acuerdo, y 41 abogados (profesionales) equivalentes al 11% están totalmente de acuerdo.

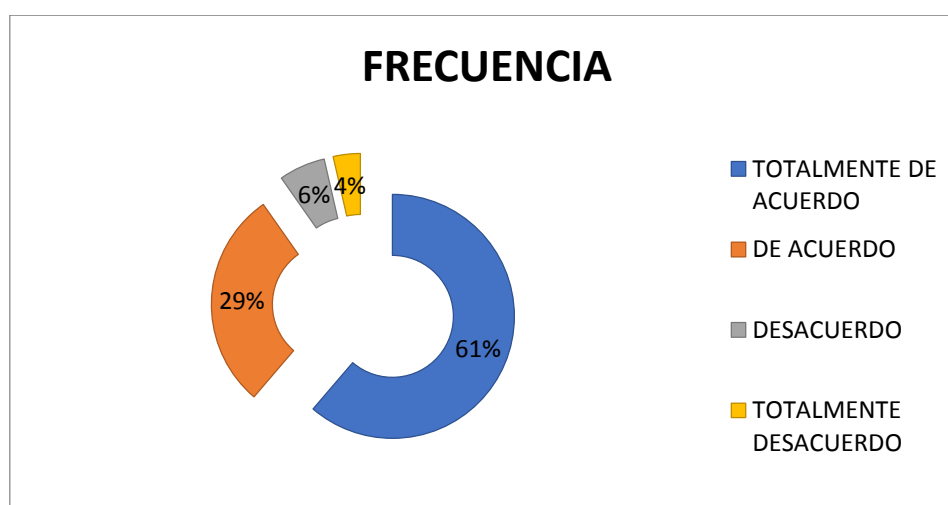
7.- ¿Esta Ud., de acuerdo que el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) regule el procedimiento de la acción de despido ineficaz?

Tabla 13	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	239	61%
De acuerdo	113	29%
Desacuerdo	24	6%
Totalmente desacuerdo	14	4%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 7



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 14 abogados (profesionales) equivalentes al 4% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 24 abogados equivalente al 6% encuestados están en desacuerdo, 113 abogados equivalentes al 29%, están de acuerdo, y 239 abogados (profesionales) equivalentes al 61% están totalmente de acuerdo.

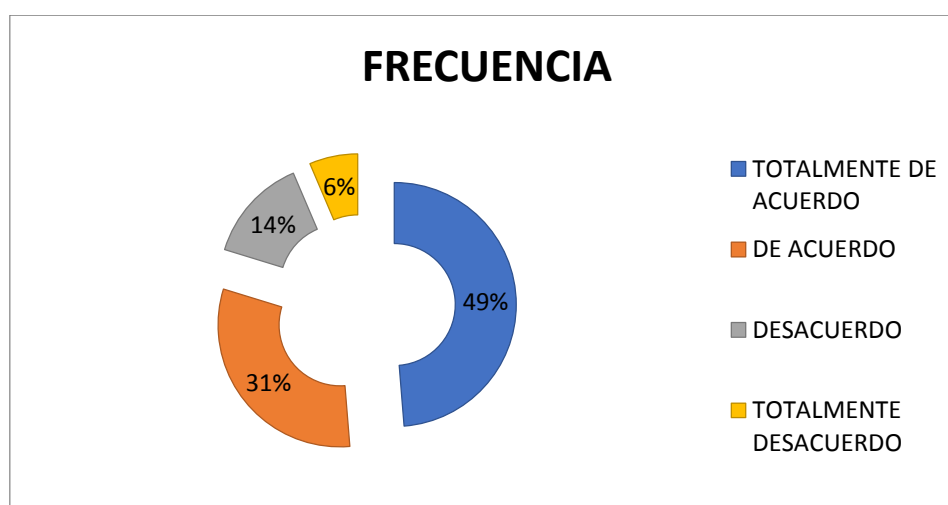
8.- ¿Está de acuerdo que se podrían generar consecuencias negativas al no regular un término para contestar la acción de despido ineficaz?

Tabla 14	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	190	49%
De acuerdo	121	31%
Desacuerdo	54	14%
Totalmente desacuerdo	25	6%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 8



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 25 abogados (profesionales) equivalentes al 6% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 54 abogados equivalente al 14% encuestados están en desacuerdo, 121 abogados equivalentes al 31%, están de acuerdo, y 190 abogados (profesionales) equivalentes al 49% están totalmente de acuerdo.

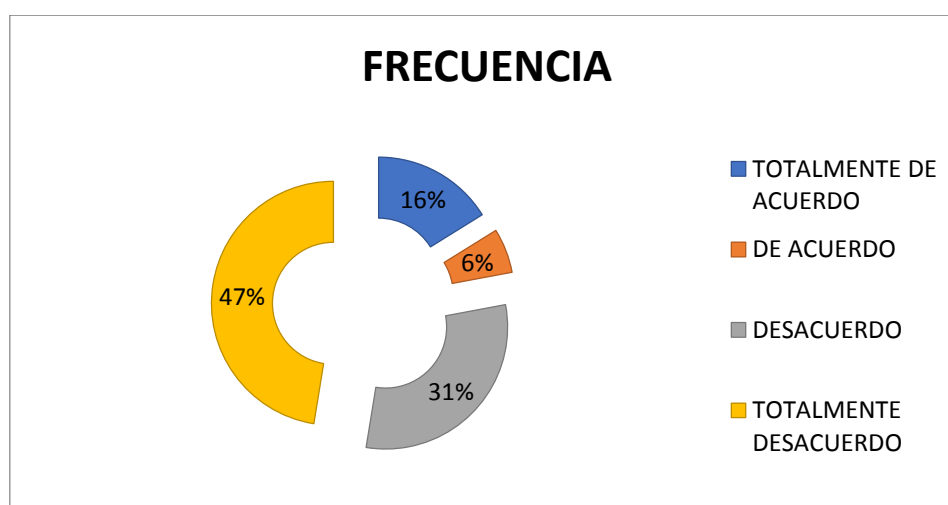
9.- ¿Está de acuerdo que a falta de regulación en la ley sean los Jueces a discrecionalidad quienes fijen el término para contestar la acción de despido ineficaz?

Tabla 15	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	63	16%
De acuerdo	23	6%
Desacuerdo	119	31%
Totalmente desacuerdo	185	47%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 9



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 185 abogados (profesionales) equivalentes al 47% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 119 abogados equivalente al 31% encuestados están en desacuerdo, 23 abogados equivalentes al 6%, están de acuerdo, y 63 abogados (profesionales) equivalentes al 16% están totalmente de acuerdo.

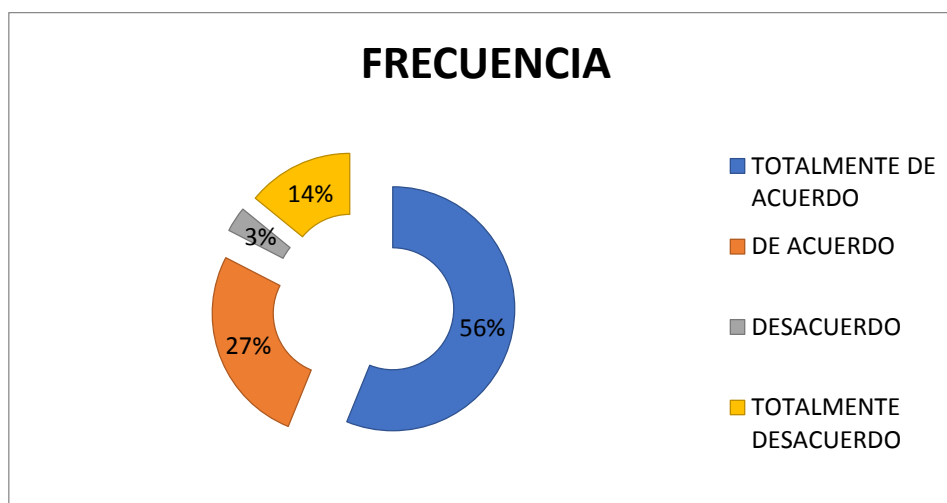
10.- ¿Está de acuerdo que el no fijar en el Código Orgánico General de Procesos ni el Código de Trabajo un término para contestar la demanda provoca incidentes en la audiencia única?

Tabla 16	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	219	56%
De acuerdo	103	27%
Desacuerdo	13	3%
Totalmente desacuerdo	55	14%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 10



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza
Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 55 abogados (profesionales) equivalentes al 14% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 13 abogados equivalente al 3% encuestados están en desacuerdo, 103 abogados equivalentes al 27%, están de acuerdo, y 219 abogados (profesionales) equivalentes al 56% están totalmente de acuerdo.

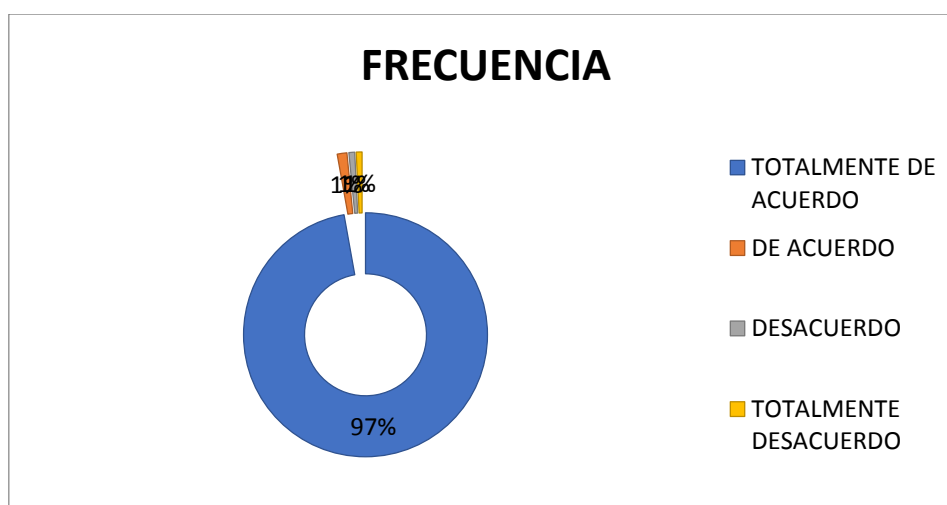
11.- ¿Está de acuerdo en la necesidad de fijar un término para contestar la acción de despedido ineficaz para establecer el lineamiento a seguir por parte de los jueces?

Tabla 17	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	379	97%
De acuerdo	5	1%
Desacuerdo	3	1%
Totalmente desacuerdo	3	1%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 11



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza
Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 1 abogados (profesionales) equivalentes al 1% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 1 abogados equivalente al 1% encuestados están en desacuerdo, 1 abogados equivalentes al 1%, están de acuerdo, y 379 abogados (profesionales) equivalentes al 97% están totalmente de acuerdo.

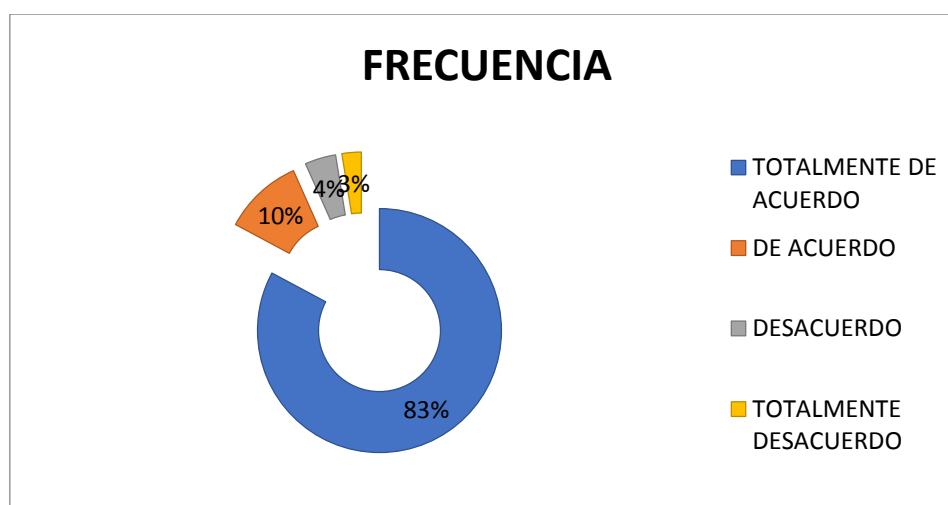
12.- ¿Está de acuerdo que ayudaría a cumplir con la seguridad jurídica si se establece un término para contestar la demanda de la acción de despido ineficaz?

Tabla 18	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	323	83%
De acuerdo	41	10%
Desacuerdo	16	3%
Totalmente desacuerdo	10	4%
Totalidad	390	100%

Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas.

Gráfico 12



Autor: Kevin Alfredo Galindo Mendoza
Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Análisis.- Se demuestra con las encuestas realizadas que 10 abogados (profesionales) equivalentes al 4% encuestados, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 16 abogados equivalente al 3% encuestados están en desacuerdo, 41 abogados equivalentes al 10%, están de acuerdo, y 323 abogados (profesionales) equivalentes al 83% están totalmente de acuerdo.

ENTREVISTA

**UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DERECHO**

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER A LA ENTREVISTA

Por favor analizar las preguntas al responder de acuerdo a su criterio.

OBJETIVO: Evidenciar la necesidad de incorporar en la normativa civil, esto es, Código Orgánico General de Procesos, el término correspondiente para la contestación de la demanda por acción de despido ineficaz.

TEMARIO DE PREGUNTAS

1.- ¿Cómo ha sido su experiencia en torno a las demandas por Despido Ineficaz?

2.- ¿Cómo es su actuación frente a la falta de legislación para establecer término para contestar la acción de despido ineficaz?

3.- ¿Considera Ud. que al no existir término para la contestación de la demanda en la acción de despido ineficaz, se estaría vulnerando el principio de oportunidad?

4.- ¿Cree Ud., pertinente que la Comisión Legislativa a través del proyecto de ley correspondiente, debería reformar el Código Orgánico General de Procesos a fin de establecer un término adecuado para la contestación de la demanda en materia laboral?

5.- ¿Según su experiencia cuanto debería ser el término para contestar la acción de despido ineficaz?

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ENTREVISTA

Entrevista realizada:

- A) Ab. Fredesulinda Páez Vélez, Jueza de la Unidad Laboral
- B) Ab. Leandro Duque Ortega, Juez de la Unidad Laboral
- C) Ab. Luis Quintero Ángulo, Juez de la Unidad Laboral
- D) Ab. Karla Marcillo Vera, Libre Ejercicio
- E) Ab. David Bailón Chávez, Libre Ejercicio
- F) Ab. María Vargas Espinoza, Libre Ejercicio

UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO****CARRERA DERECHO****INSTRUCCIONES PARA RESPONDER A LA ENTREVISTA**

Por favor analizar las preguntas al responder de acuerdo a su criterio.

OBJETIVO: Evidenciar la necesidad de incorporar en la normativa civil, esto es, Código Orgánico General de Procesos, el término correspondiente para la contestación de la demanda por acción de despido ineficaz.

TEMARIO DE PREGUNTAS

1.- ¿Cómo ha sido su experiencia en torno a las demandas por Despido Ineficaz?

A: La acción de despido ineficaz, contemplada en el Código de Trabajo, es eficaz, para precautelar los derechos de la mujer en el estado asociado al embarazo y maternidad por el principio de inamovilidad, así como la protección sindical de los trabajadores; sin embargo hasta este momento hay un desconocimiento por parte de los abogados, sobre el plazo de presentación del mismo; y sobre cuál es el objetivo principal de esta acción, que es mantener la estabilidad laboral y que la relación laboral continúe, declarándose ineficaz el despido.

B: Si bien es cierto existen vacíos en este procedimiento, con el fin de dar cumplimiento a lo emanado en la ley se ha hecho interpretaciones que guarden armonía con la Constitución de la Republica y el Código Orgánico General de Procesos.

C: Bueno he tenido experiencias positivas, en cuanto a la protección de derechos de los grupos beneficiarios, aunque no es muy bien utilizada generalmente por los abogados de los trabajadores, a quienes generalmente les falta discernimiento sobre varios temas, como los rubros que puede reclamar por esta vía, las formalidades necesarias al momento de la aceptación de la demanda, entre otras. Pero como una herramienta de protección de derechos laborales me parece muy buena.

D: No he tenido aún la oportunidad de ejercer defensa técnica ni como accionante ni como demandado.

E: Por ser Profesional del Derecho, considero que es necesaria la implementación de término en la demanda de acción por despido ineficaz.

F: En la experiencia como Abogada, es pertinente la ampliación del término por despido ineficaz.

De las entrevistas realizadas a los profesionales del derecho, se evidencia que los profesionales A, B y C (Jueces), concuerdan que la mayoría de los abogados en libre ejercicio desconocen de varios temas, entre ellos, el tiempo de contestación para la contestación de despido ineficaz, pero que al no existir este término, buscan la solución adecuada para no afectar al demandado y fijan un término prudente; Sin embargo, el entrevistado D, no ha llevado causas de este tipo; Pero los entrevistados E y F, consideran necesario la implementación del término para la contestación de la demanda por Despido Ineficaz, por cuanto han llevado causas referentes a ese tema.

2.- ¿Cómo es su actuación frente a la falta de legislación para establecer término para contestar la acción de despido ineficaz?

A: En relación al término de contestación, el cual no está contemplado ni el Código de Trabajo ni el COGEP, norma supletoria, se toma en cuenta el procedimiento establecido en el Código de Trabajo en el art. 195.2 que establece que se debe convocar a la audiencia en el plazo de 48 horas contadas desde la citación, coligiéndose que ese el tiempo para poder dar contestación a la demanda.

B: Se aplica lo determinado en el Art. 76 del Código Orgánico General de Procesos, es decir el Juez señala un término.

C: En el despacho procedo a conceder el término de 48 horas a la parte accionada para que conteste la demanda, esto lo señalo en la providencia de calificación de la demanda, atendiendo la reducción de términos señalada en el COGEP para este tipo de acciones, y a lo dispuesto en la Ley reformativa al Código del Trabajo que se emitió sobre el particular, tratando de garantizar el derecho de la parte accionada para que tenga oportunidad de conocer la acción y de preparar su defensa. Luego de citada la acción convoco a la audiencia para máximo 48 horas siguientes, teniéndose en cuenta que la razón de citación no llega el mismo día de ejecutada la diligencia sino dos o tres días después, cuando ya la parte accionada debió haber contestado la demanda.

Esta falta de legislación aludida ocasiona inconvenientes a los juzgadores y a las propias partes procesales, porque la actuación jurisdiccional se circunscribe a tratar de garantizar los derechos de todas las partes, lo que a veces repercute en la falta de agilidad en la tramitación de la causa de despido ineficaz.

D: Si bien es cierto que el art. 195.2 no establece de manera expresa el término que tiene el demandado para dar contestación a la acción por despido ineficaz, de la lectura comprendemos que tiene, a partir de la citación, el término de 24 horas para dar contestación y acompañar las pruebas que se dispongan y a solicitar las que deban

practicarse ya que la Audiencia Única deberá realizarse dentro de las 48 horas contadas desde la citación.

E: En calidad de Patrocinadora de distintas causas laborales y en la experiencia profesional, solicito al Juez que señale el término para proceder a contestar la demanda por acción de despido ineficaz, que considero prudencial el de 72 horas, es decir, 3 días término.

F: En la trayectoria como Profesional y frente al actuar de los servidores públicos del Consejo Nacional de la Judicatura, espero la notificación judicial para proceder a contestar la demanda o solicito mediante escrito el término para presentar la contestación de la demanda por despido ineficaz.

De las entrevistas realizadas a los Jueces de las Unidades Laborales A y C el término para contestar la demanda es de 48 horas, por cuanto, señalan que es el tiempo que el juez convoca audiencia, es cómo reaccionan ante esta carencia de fijar un término prudente el Código Orgánico General de Procesos. El entrevistado B hace elusión que el Juez señala el término para contestar la demanda por despido ineficaz; El entrevistado D (Abogado en Libre Ejercicio), señala que es prudente el término de 24 horas. Sin embargo los entrevistados E y F, señalan que esperan a que el juez señale el término que sea prudencial.

3.- ¿Considera Ud. que al no existir término para la contestación de la demanda en la acción de despido ineficaz, se estaría vulnerando el principio de oportunidad?

A: Pienso que no, ya si tiene la oportunidad de contestar y anunciar y presentar pruebas.

B: Si, por desconocer el término en que pueda descargar sus actos de proposición, que se le otorgue un término no establecido en la ley o que no sea concordante con el procedimiento sumario en que se ventila este tipo de acciones.

C: Particularmente considero que, en razón del derecho que protege la norma, la razón de ser de la acción y la consecuencia jurídica de su aceptación, las acciones deben tener la celeridad establecida en la Ley, incluso la demanda debería ser contestada si se quiere en audiencia (como lo señala el Código del Trabajo) equiparándose la misma al trámite de una acción ordinaria de protección; sin embargo, en virtud del principio constitucional consagrado en el Art. 76 de la Carta Magna y las garantías básicas del debido proceso, entre las que aparece el principio de oportunidad, es menester regular claramente esta normativa. Debe tenerse en cuenta siempre que en materia laboral existe el principio de protección de los derechos, siendo la parte más débil la trabajadora, quien debe ser sujeta de una protección especial, más aún en casos como los de la especie.

D: Tal como lo expresé en la pregunta anterior considero que el término se encuentra tácitamente establecido pues este está limitado al tiempo en que debe celebrarse la Audiencia.

E: Sí.

F: Claramente se estaría vulnerando el principio de oportunidad.

El entrevistado A, considera que no se estaría vulnerando el principio de oportunidad, por cuanto el juzgador le concede al demandado: anunciar y presentar la prueba conforme lo previsto en el COGEP; En contraposición de lo expuesto, el entrevistado B considera que sí se estaría afectando el principio consagrado en el marco constitucional

y Código Orgánico General de Procesos, que es el de oportunidad, por cuanto no tiene establecido un término adecuado para presentar los descargos (pruebas) para su legítima defensa. El entrevistado C, hace referencia, que es necesario regular la normativa, en razón de los principios consagrados en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, como es el debido proceso. En que se puede apreciar que concuerdan los entrevistados B y C. A diferencia del entrevistado D, que considera que no afecta al principio de oportunidad este particular, por cuanto el juez fija el término para la audiencia, le concede el tiempo para presentar sus descargos en la mismas. Sin embargo, los entrevistados E y F, concuerdan que se estaría vulnerando el principio de oportunidad al igual que B, C, E y F; Y que los entrevistados: A y D que no se estaría afectando el principio Ut. Supra.

4.- ¿Cree Ud., pertinente que la Comisión Legislativa a través del proyecto de ley correspondiente, debería reformar el Código Orgánico General de Procesos a fin de establecer un término adecuado para la contestación de la demanda en materia laboral?

A: NO tanto el COGEP, pero el Código de Trabajo el cual establece los términos y plazos reducidos para el tratamiento de esta acción

B: Los conflictos individuales de trabajo se sustancian en procedimiento sumario y si tiene un término establecido para la contestación a la demanda, mientras que la acción de despido ineficaz al ser un trámite especial mantiene su procedimiento en el código del trabajo y es donde existen vacíos respecto a la contestación a la demanda, por lo que se debería establecer un término para la contestación a la demanda en las acciones de despido ineficaz en el Código del Trabajo.

C: En lo relativo a término adecuado no encuentro clara la pregunta, especialmente que debo entender por “adecuado”. Sin embargo, no considero menester una reforma especial para la materia laboral en cuanto a la contestación a la demanda, por diversos factores: a) la igualdad de las partes, b) la carga procesal que se maneja en todo el país en materia laboral; entre otros. Si hace referencia la pregunta al tema del DESPIDO INEFICAZ, considero que debería regularse sí un término expresamente delimitado en la norma, que no exceda de las 48 horas.

D: Considero que la reforma no deberá hacerse al Código Orgánico General de Procesos puesto que este ya reconoce el tiempo reducido para la acción de despido ineficaz en el Art. 332 numeral 8, remitiéndose a lo previsto en el Código del Trabajo, por lo tanto la reforma que deba hacerse, será al art. 195.2 de este cuerpo legal.

E: Sí.

F: Sí, lo considero necesario y que no quede a discrecionalidad del Juzgador.

Los entrevistados A, B y D, concuerdan que debería realizarse la reforma es en el Código de Trabajo más no en el Código Orgánico General de Procesos. A diferencia del entrevistado C, E y F, consideran que debería realizarse en el Código Orgánico General de Procesos, a fin que no quede a discrecionalidad del Juzgador. Además el entrevistado C, considera que debería realizarse una reforma especial por cuanto debería establecerse un término prudencial para la contestación de la demanda por acción de despido ineficaz. De las opiniones vertidas referentes a las entrevistas realizadas a los profesionales, se coteja

que debería realizarse las reformas en el Código de Trabajo y en el Código Orgánico General de Procesos.

5.- ¿Según su experiencia cuanto debería ser el término para contestar la acción de despido ineficaz?

A: Bueno, el Código de Trabajo no establece término, sino un plazo en relación a la citación y el plazo para convocar la audiencia. Sin embargo encuentro que sería pertinente considerarse un término no mayor a 72 horas desde la citación, en virtud de que la finalidad de la acción es mantener la relación laboral y por el principio de inamovilidad de la mujer embarazada o asociada a la maternidad, y la protección sindical.

B: Siguiendo la analogía del procedimiento como tal, por ser un trámite de inmediata atención, debería ser de 48 horas desde la última citación entregada.

C: Ya lo respondía en la pregunta anterior

D: Siendo esta una acción y no una demanda y de acuerdo a mi experiencia en materia constitucional asimismo, remitiéndome a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, considero que la reforma debe darse en el establecimiento del término dentro del que debe realizarse la Audiencia, no en 48 horas sino en 72 horas como lo establece el Art. 13 de la LOGJCC; como determinar también de forma expresa el plazo para dar contestación a la acción de despido ineficaz que será dentro de las 48 horas posterior a la citación.

E: 72 horas.

F: Tres días debería darse al demandado para que realice la respectiva contestación a la demanda.

Los entrevistados A, D, E y F, consideran prudente el término de 72 horas que se establezca el plazo para contestar la demanda por acción de despido ineficaz, a diferencia del entrevistado B que sería de 48 horas, lo cual, entra en contraposición del entrevistado C, que considera que no es prudente establecer este tipo de término legal para la contestación de la demanda. Por lo que se concluye: que la mayor parte de los profesionales del derecho representados por A, D, E y F, concuerdan que debería realizarse la reforma e implementarse el término de 72 horas, esto es, de tres días.

CONCLUSIONES:

1. Se constata con las encuestas y entrevistas realizadas a los profesionales del derecho, que no se encuentra estipulado en el Código de Trabajo ni en el Código Orgánico General de Procesos, término legal para la contestación de la demanda por despido ineficaz, es decir, que existen vacíos legales; además que queda a discrecionalidad del Juzgador otorgar el plazo adecuado para que el demandado pueda comparecer y proceder a contestar la demanda, lo cual, se puede corroborar con la encuesta en la pregunta: “*¿Está de acuerdo que existen vacíos legales en cuanto al procedimiento de la acción de despido ineficaz?*”, que indica en los parámetros el 60% está totalmente de acuerdo, “de acuerdo” representa el 20%, teniendo una aprobación del 80% que refleja están de acuerdo que existen vacíos legales, lo cual, guarda relación con las entrevistas realizadas a los seis profesionales, de la misma que se extrae en la pregunta Nro. 2: “*¿Cómo es su actuación frente a la falta de legislación para establecer término para contestar la acción de despido ineficaz?*”, consta como análisis: “*De las entrevistas realizadas a los Jueces de las Unidades Laborales A y C el término para contestar la demanda es de 48 horas, por cuanto, señalan que es el tiempo que el juez convoca audiencia, es cómo reaccionan ante esta carencia de fijar un término prudente el Código Orgánico General de Procesos. El entrevistado B hace elusión que el Juez señala el término para contestar la demanda por despido ineficaz; El entrevistado D (Abogado en Libre Ejercicio), señala que es prudente el término de 24 horas. Sin embargo los entrevistados E y F, señalan que esperan a que el juez señale el término que sea prudencial.*”

2. De los instrumentos que ofrece la metodología de la investigación científica, como es la encuesta y entrevista, demuestra que el procedimiento de la acción por despido ineficaz se debe regular a través del Código Orgánico General de Procesos, conforme se desprende en la pregunta Nro. 7 de la encuesta, que consta en el tenor literal: “*¿Esta Ud., de acuerdo que el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) regule el procedimiento de la acción de despido ineficaz?*”, obteniendo el 61% de totalmente de acuerdo y el 29% de acuerdo, dando una aprobación del 90%, a que este tipo de procedimiento se realice a través del Código Orgánico General de Procesos, lo cual, se constata con la entrevista realizada a los profesionales del derecho: “*4.- ¿Cree Ud., pertinente que la Comisión Legislativa a través del proyecto de ley correspondiente, debería reformar el Código Orgánico General de Procesos a fin de establecer un término adecuado para la contestación de la demanda en materia laboral?*”, consta como análisis: “*Los entrevistados A, B y D, concuerdan que debería realizarse la reforma es en el Código de Trabajo más no en el Código Orgánico General de Procesos. A diferencia del entrevistado C, E y F, consideran que debería realizarse en el Código Orgánico General de Procesos, a fin que no quede a discrecionalidad del Juzgador. Además el entrevistado C, considera que debería realizarse una reforma especial por cuanto debería establecerse un término prudencial para la contestación de la demanda por acción de despido ineficaz. De las opiniones vertidas referentes a las entrevistas realizadas a los profesionales, se coteja que debería realizarse las reformas en el Código de Trabajo y en el Código Orgánico General de Procesos. ”*

3. Los efectos de no contar con el término legal pertinente provoca incidentes en el desarrollo del debido proceso en las acciones por despido ineficaz, lo cual, se evidencia en el instrumento que se utilizó para la recolección y obtención de datos como es la encuesta, en la pregunta Nro. 10: *“¿Está de acuerdo que el no fijar en el Código Orgánico General de Procesos ni el Código de Trabajo un término para contestar la demanda provoca incidentes en la audiencia única?”*, que refleja el 56% totalidad de acuerdo y el 27% de acuerdo, dando una aprobación del 83% de entrevistados que concuerdan que al no existir el tiempo definido provoca incidentes en la audiencia única, así mismo, se constata con la entrevista efectuada a los abogados, en la pregunta Nro. 3: *“¿Considera Ud. que al no existir término para la contestación de la demanda en la acción de despido ineficaz, se estaría vulnerando el principio de oportunidad?”*, de lo que se extrae el análisis: *“El entrevistado A, considera que no se estaría vulnerando el principio de oportunidad, por cuanto el juzgador le concede al demandado: anunciar y presentar la prueba conforme lo previsto en el COGEP; En contraposición de lo expuesto, el entrevistado B considera que sí se estaría afectando el principio consagrado en el marco constitucional y Código Orgánico General de Procesos, que es el de oportunidad, por cuanto no tiene establecido un término adecuado para presentar los descargos (pruebas) para su legítima defensa. El entrevistado C, hace referencia, que es necesario regular la normativa, en razón de los principios consagrados en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, como es el debido proceso. En que se puede apreciar que concuerdan los entrevistados B y C. A diferencia del entrevistado D, que considera que no afecta al principio de oportunidad este particular, por cuanto el juez fija el término para la audiencia, le concede el*

tiempo para presentar sus descargos en la mismas. Sin embargo, los entrevistados E y F, concuerdan que se estaría vulnerando el principio de oportunidad al igual que B, C, E y F; Y que los entrevistados: A y D que no se estaría afectando el principio Ut. Supra.”

4. En vista de los antecedentes expuestos, se determina la necesidad de establecer un término legal, conforme se desprende la pregunta Nro. 11 de la encuesta: *“¿Está de acuerdo en la necesidad de fijar un término para contestar la acción de despido ineficaz para establecer el lineamiento a seguir por parte de los jueces?”*, de los resultados efectuados se evidencia que el 97% *“totalmente de acuerdo”*, y el 1% *“de acuerdo”*, obteniendo una aprobación del 98%, así mismo en las entrevistas efectuadas a los abogados , determina el término de 72 horas (3 días) como el adecuado para la contestación de la demanda por acción de despido ineficaz, conforme se desprende en la pregunta Nro. 5: *“¿Según su experiencia cuanto debería ser el término para contestar la acción de despido ineficaz?”*, del análisis realizado de las seis se determina: *“Los entrevistados A, D, E y F, consideran prudente el término de 72 horas que se establezca el plazo para contestar la demanda por acción de despido ineficaz, a diferencia del entrevistado B que sería de 48 horas, lo cual, entra en contraposición del entrevistado C, que considera que no es prudente establecer este tipo de término legal para la contestación de la demanda. Por lo que se concluye: que la mayor parte de los profesionales del derecho representados por A,D, E y F, concuerdan que debería realizarse la reforma e implementarse el término de 72 horas, esto es, de tres días.”*

5. De las técnicas de investigación implementadas en el presente trabajo, como fueron la observación, referencias bibliográficas, encuestas y entrevistas, se evidencia que la contrastación de la hipótesis, resultó favorable para nuestro tema propuesto, la misma que consistía en: *“Si se fijara el término para contestar la acción de despido ineficaz, se coadyuvaría a que los jueces de la República tengan un lineamiento a seguir para tutelar el derecho de las partes en apego de la seguridad jurídica.”*, en vista de analizar los instrumentos implementados (entrevista – encuesta), se determina la necesidad jurídica de reformar el artículo 151 del Código Orgánico General de Procesos a fin de efectuar el término de tres días para la contestación de la demanda por acción de despido ineficaz, en el que además se cumplieron los objetivos: general y específicos, de los cuales se extrae el último: *“Determinar, los principios aplicables para suplir el vacío legal a fin de asegurar el cumplimiento de las normas del debido proceso. Comparar las legislaciones de otros países referentes al despido. Demostrar la necesidad de que en la norma establezca un término para contestar la demanda en el procedimiento de la acción de despido ineficaz.”*, los principios aplicables se determinaron en la justificación de la investigación, en el segundo objetivo, se analizaron las legislaciones de España y Colombia; el tercer objetivo específico se cumplió a través de las encuestas y entrevistas realizadas a los profesionales del derecho.

RECOMENDACIONES:

1. Fortalecer a través de la debida reforma jurídica el Código Orgánico General de Procesos, a fin de establecer los tiempos pertinentes y adecuados para que el demandado pueda ejercer su derecho a la defensa a través de la contestación de la demanda en las acciones por despido ineficaz, así mismo, que pueda acceder al sistema de justicia de forma eficaz conforme lo consagrado en el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador 2008.
2. Reformar el art.151 del Código Orgánico General de Procesos en el que se incorpore el término de tres días, para la respectiva contestación de la demanda por acciones de despido ineficaz.
3. Difundir y capacitar a los Operadores de Justicia, esto es, Juzgadores, referente al término de tres días que el Código Orgánico General de Procesos, le concede a los demandados para que contesten la demanda por acción de despido ineficaz.
4. Implementar el término de tres (3) días para la contestación de la demanda, tiempo prudencial que arrojaron las entrevistas realizadas a los Profesionales del Derecho.

Situación Actual:

CAPITULO II

CONTESTACIÓN Y RECONVENCIÓN

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

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

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

En el término de tres días de calificada la contestación se notificará con su contenido a la parte actora quien, en el término de diez días, podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación.

En materia de niñez y adolescencia, en el término de un día de calificada la contestación, se notificará con su contenido a la parte actora, quien en el término de tres días podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación.” (Asamblea Nacional, 2015)

PROPUESTA:

Situación Propuesta:

Incorpórese en el último inciso del artículo 151 del Código Orgánico General de Procesos, lo siguiente:

“En materia de laboral, se fijará el término de tres días para la respectiva contestación de la demanda en el caso de la Acción por Despido Ineficaz, la misma que deberá contener los hechos expuestos. En caso de que el demandado no conteste, se procederá en declararlo en rebeldía y proseguir con la tramitación de la causa.”

BIBLIOGRAFÍA:

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 0441-2014 (Pleno de la Corte Nacional de Justicia 28 de 09 de 2016).

Abanto, T. (2009). *Momento de postulación de la prueba y requisitos*.

Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*.

Asamblea General. (24 de Octubre de 1945). *OAS*. Recuperado el 2018, de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Carta_NU.pdf

Asamblea General. (3 de Enero de 1976). *Naciones Unidas Derechos Humanos*.
Obtenido de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Asamblea General. (17 de Noviembre de 1988). *Departamento de Derecho Internacional OEA*. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Asamblea General de las Naciones Unidas . (10 de Diciembre de 1948). *Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi:
Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito.

Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito.

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

Asamblea Nacional. (2015).

LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR. Quito: Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional. (2016). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito.

Bacon, F. (06 de 02 de 2018). *Repositorio*. Obtenido de http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/1000/1248/html/41_el_mtodo_inductivo_y_el_mtodo_deductivo.html

Bañez, F. (2014). *Ministerio de Empleo y Seguridad*. Obtenido de http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_17_3.

Cabanellas, G. (1976). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual*. Buenos Aires: Eliasta.

Cabanellas, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Cámara de Comercio de Quito. (2013). *Boletín Jurídico Consulta Laboral*. Obtenido de http://www.lacamaradequito.com/uploads/tx_documents/conlab0509.

Chong, A. (23 de Mayo de 2016). *Derecho del Trabajo*. Obtenido de <http://derechodeltrabajo.ec/el-cogep-y-su-incidencia-en-el-despido-ineficaz/>

Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Congreso Nacional.

Consejo de Europa. (5 de Mayo de 1988). *Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados*. Obtenido de <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2003/1965>

Couture, E. (1979). *Revista Scielo*. Obtenido de

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006#5

Deconceptos.com. (2017). *Deconceptos.com*. Obtenido de

<https://deconceptos.com/ciencias-sociales/la-igualdad>

Deconceptos.com. (2017). *Deconceptos.com*. Obtenido de

<https://deconceptos.com/ciencias-sociales/la-igualdad>

Definición ABC. (06 de 02 de 2018). *Definición ABC*. Obtenido de

<https://www.definicionabc.com/ciencia/metodo-deductivo.php>

Definicion Mx. (2016). *Definicion Mx*. Obtenido de <https://definicion.mx/trabajador/>

Departamento de Derecho Internacional OEA. (22 de Noviembre de 1969).

Departamento de Derecho Internacional OEA. Obtenido de

https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-

[32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Derecho La Guía. (5 de Noviembre de 2010). *La Guía*. Obtenido de

<https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/principios-generales-del-derecho-del-trabajo>

Derecho Laboral. (2016). *Derecho Laboral*. Obtenido de

<http://concepto.de/derecholaboral/#ixzz4KHpyDfs8>.

Deveali, M. (1968). *El Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Diccionario Jurídico. (s.f). *Diccionario Jurídico*.

Diccionario Jurídico Venezolano. (1980). *Diccionario Jurídico Venezolano Tomo 2*.

Caracas: Líder Editores SA.

Enciclopedia Jurídica. (2014). *Enciclopedia Jurídica*. Obtenido de

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/t%C3%A9rminos-judiciales/t%C3%A9rminos-judiciales.htm>

Enríquez, J. (04 de 2013). *Repositorio*. Recuperado el 05 de 02 de 2018, de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1977/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>

Estacio. (2009). *El derecho de defensa en el sistema jurídico penal peruano*. Lima.

Figueroa, M. (06 de 02 de 2018). *Sabermetodologia*. Obtenido de

<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/01/01/enfoque-cuantitativo-y-cualitativo/>

FONDEVILA, G. (11 de Febrero de 2008). *Scielo*. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003

Foro de Abogados del Guayas. (s.f.). *Foro de Abogados del Guayas*. Recuperado el 13

de 06 de 2018, de

<http://app.funcionjudicial.gob.ec/ForoAbogados/Inicio/frmInicio.jsp>

García, J. (24 de Noviembre de 2005). *Revista Judicial Derecho Ecuador*. Obtenido de

<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimientopenal/2005/11/24/que-es-el-debido-proceso>

García, J. (2016). *Análisis Jurídico Teórico-Práctico del Código Orgánico General de Procesos*.

- García, M. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- González, M. (2013). *Acoso Laboral (Mobbing) y Liderazgo*. México: CARGRAPHICS S.A. .
- Habermas, J. (2010). El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos. *El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos*.
- Hernández, R. (06 de 02 de 2018). *Scielo*. Obtenido de ccccscielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252002000200011
- Lincoln, D. y. (2012). *UJAEN*. Recuperado el 07 de 02 de 2018, de http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf
- Mejía, T. (06 de 02 de 2018). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/metodo-sintetico/>
- Mena, M. (2015). *LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LACTANCIA*. Ambato: UNIANDES.
- Mensías. (2003-2004). *La prueba testimonial y la Psicología en la investigación ecuator*.
- Miles, J. (06 de Enero de 2012). *Revista Judicial Derecho Ecuador*. Obtenido de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2012/01/06/seguridad-juridica>

- Ministerio de Trabajo. (2014). *Leyes Co*. Obtenido de http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/239.htm
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2005). *TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL REINO DE ESPAÑA*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Monesterolo. (2011). *Instituciones de Derecho Laboral Colectivo. Herramientas Didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. .
- Moreno. (2009). *Teoría General de la Prueba*.
- Murillo, P. (2015). *Efecto jurídico y situación jurídica*. Recuperado el 05 de 02 de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/85146225/EFECTO-JURIDICO-Y-SITUACION-JURIDICA>
- PAÉZ, A. (2010). *El procedimiento oral en los JUICIOS DE TRABAJO*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Páez, A. (2010). *El procedimiento oral en los Juicios de Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- PALAVECINO, C. (2004). *La protección contra el acoso psíquico Laboral en el ordenamiento Jurídico Chileno*. Chile: Rev. Derecho (Valdivia).
- PRANJIÉ. (2006). *Mobbing, Stress, and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study*. Recuperado el 09 de noviembre de 2017, de <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=2080467&tool=pmc-entrez&ren>

- Puente, W. (2000). *RRPNET*. Recuperado el 07 de 02 de 2018, de <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- Pulla, M. (2016). *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Quevedo, A. (03 de Marzo de 2017). *Repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8137/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-110.pdf>
- Quezada, J. (2016). *El Despido Ineficaz en la Legislacion Ecuatoriana*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Quisbert, E. (2016). *Indemnización*. Recuperado el 05 de 02 de 2018, de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/10/indemnizacion.html>
- Ramírez, G. (2002). La suspensión y la terminación del contrato individual de trabajo en el Ecuador. En G. Ochoa. Azuay.
- Reyes, J. (2015). *Situación laboral de la mujer trabajadora en el período de lactancia y su incidencia en los principios constitucionales*. Quevedo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Rodríguez. (1982). *Geocities*. Recuperado el 07 de 02 de 2018, de <http://www.geocities.ws/roxloubet/investigacioncampo.html>
- Rodríguez, M. (1995). *La presunción de existencia del contrato de trabajo*.

Ruíz, D. (2015). *Análisis de casos sobre el despido ineficaz posterior a las nuevas reformas laborales vigentes, en la unidad judicial especializada primera de trabajo del cantón Loja en el año 2015*. Loja.

Ruíz, R. (05 de 02 de 2018). *EUMED*. Obtenido de cceumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm

Salvat, R. (1973). *La liberación de la mujer*. Barcelona: Salvat Editores.

Sampieri, R. (1997). *Metodología de la investigación – Sampieri 5ta Edicion*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.

San Miguel, H. (2013). *RIUNET*. Recuperado el 07 de 02 de 2018, de https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/18996/Bellas%20Artes_24_01_2013_P_2_REFERENCIAS_BIBLIOGR%C3%81FICAS.pdf?sequence=3

Sánchez, M. (2013). *El principio In dubio pro Operario*.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades. (s.f.). *Planificación*. Recuperado el 05 de 02 de 2018, de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Shounyalamilla. (06 de 02 de 2018). *Shounyalamilla*. Obtenido de <http://shounyalamilla.blogspot.com/p/23-tipos-de-metodos-inductivo-deductivo.html>

SOLORZANO, J. (Mayo de 2014). *DSPACE*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3833/1/T-UCE-0013-Ab-145.pdf>

- Tesis UNMSM. (2015). *Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Martel_C_R/titulo1.pdf
- Trujillo. (2008). *Derecho del Trabajo Tomo 1*. Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.
- Universidad del Zulia. (2017). *Universidad del Zulia*. Obtenido de http://www.dsi.luz.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=114
- Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Quito.
- Velar, G. (2001). *Crecimiento y procesos biológicos en el recién nacido*. México: Porrúa.

ANEXO:

*Oficio del Consejo de la Judicatura del Ecuador.



Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura – Guayas

Guayaquil, 26 de febrero de 2018

OFICIO N°-DP09-EPJEJ-2018-0005-OF

TR: DP09-EXT-2018-02050

Señor
Kevin Galindo Mendoza
Ciudad-

En atención a requerimiento remitido a esta unidad provincial, de fecha 06 de febrero de 2018 mediante Oficio S/N, al respecto y de conformidad a la información proporcionada por la Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, me permito remitir la información que se ha podido extraer del Sistema SATJE (Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano):

NÚMERO DE CAUSAS INGRESADAS Y RESUELTAS, 2015 A ENERO 2018

CANTÓN	NOMBRE DELITO	CAUSAS INGRESADAS 2015	CAUSAS INGRESADAS 2016	CAUSAS INGRESADAS 2017	CAUSAS INGRESADAS 2018
GUAYAQUIL	ACCION DE DESPIDO INEFICAZ	15	58	1	0
GUAYAQUIL	ACCION POR DESPIDO INEFICAZ	0	41	90	3
TOTAL GENERAL		15	99	91	3

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)
 Fecha de corte: 31 de enero de 2018

CANTÓN	NOMBRE DELITO	CAUSAS RESUELTAS 2015	CAUSAS RESUELTAS 2016	CAUSAS RESUELTAS 2017	CAUSAS RESUELTAS 2018
GUAYAQUIL	ACCION DE DESPIDO INEFICAZ	4	50	15	2
GUAYAQUIL	ACCION POR DESPIDO INEFICAZ	0	32	90	6
TOTAL GENERAL		4	82	105	8

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)
 Fecha de corte: 31 de enero de 2018

CAUSAS RESUELTAS			
AÑO	SALA LABORAL CORTE PROVINCIAL DEL GUAYAS	LI TRABAJO DE GUAYAQUIL	TOTAL
TOTAL 2015	2576	9131	11707
TOTAL 2016	3708	7537	11245
TOTAL 2017	3811	11230	15041
ene-18	252	429	681
TOTAL GENERAL	10347	28327	38674

Fuente: Sistema Automatizado de Trámites Judiciales (SATJ)
Fecha de corte: 31 de enero de 2018

Lastimosamente no se puede identificar concretamente a través del sistema las sentencias favorables al trabajador, así como las demandas a las que se le concedieron término para contestarla en los juicios en trámite concluidos en materias laborales y concluidas de la acción de despido ineficaz, debido a que sería necesario leer el expediente de cada proceso para identificar.

Con la información proporcionada en líneas superiores se da cumplimiento a la petición formulada por el usuario.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,




Econ. Leevan Ojeda Domínguez
Coordinador Provincial de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial
Consejo de la Judicatura – Guayas