



CARRERA DE DERECHO

Informe final de trabajo de investigación.

Previo a la obtención del título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República Del Ecuador.

Tema:

Caso N° 13354-2016-00223 que por despido ineficaz sigue Bailón Mero Diana Elizabeth en contra de la compañía ASISERVY S.A: “Vulneración a los principios de inamovilidad maternal, estabilidad laboral, intangibilidad y favorabilidad de los derechos laborales”.

Autor:

Washington Luis Franco Cedeño.

Tutor:

Abg. José María López Domínguez.

Portoviejo - Manabí – Ecuador.

2018

Cesión de derechos de autor.

Washington Luis Franco Cedeño, de modo expreso hace la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: Caso Laboral N° 13354-2016-00223 que por despido ineficaz sigue Bailón Mero Diana Elizabeth en contra la compañía ASISERVY S.A¹: “Vulneración a los principios de inamovilidad maternal, estabilidad laboral, intangibilidad y favorabilidad de los derechos laborales”

Portoviejo, 14 de marzo 2018.

Washington Luis Franco Cedeño.

C.C. 1309037164.

Autor.

¹ Compañía Procesadora, Empacadora y Exportadora de Atún de la Ciudad de Manta

ÍNDICE

Cesión de derechos de autor.....	II
Introducción	1
CAPÍTULO I	3
MARCO TEÓRICO	3
1.1. El Derecho Laboral.....	3
1.2. Característica como derecho social y autónomo	4
1.5. Los principios del Derecho Laboral	8
1.5.1.Principio de intangibilidad.....	8
1.5.2.Principio de intangibilidad en el derecho comparado	10
1.5.3.Venezuela	10
1.5.4.Perú.....	11
1.5.5.Jurisprudencia.....	12
1.5.6.Principio indubio pro operario.....	12
1.5.7.Principio de irrenunciabilidad	14
1.6. El despido ineficaz.....	15
1.7. Prohibición de despido intempestivo a mujeres embarazadas y dirigentes sindicales en la nueva Ley de Justicia Laboral como garantía al derecho a la estabilidad y continuidad laboral.	16
1.7.1.Comparación con casos análogos donde se culminaron con transacciones.	17
1.8. Protección a la mujer en periodo de lactancia	19
CAPÍTULO II	21
ANÁLISIS DEL CASO	21
2.1. Hechos fácticos	21

2.2. Análisis de resolución de primera instancia.....	24
2.3. Análisis de resolución de segunda instancia y voto salvado.....	28
CAPÍTULO III	40
3.1. Conclusiones	40
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	47
Sentencias físicas	47

Introducción

El derecho laboral es consagrado por la Norma Suprema, por los diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos y por las distintas instituciones protectoras de trabajadores, como un derecho humano fundamental, que ha sido adoptado por las diferentes Constituciones a nivel mundial, haciendo un enfoque específico de que en esta rama del derecho han de respetarse y aplicarse los mandatos y políticas constitucionales para así lograr una verdadera justicia laboral.

El presente análisis de caso tiene un carácter significativo, por cuanto el estudio del caso específico, estudia la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores por parte de los administradores de Justicia. Es importante porque se encuentran involucrados derechos sustanciales del trabajador, más aun, de una trabajadora que cuenta con protección especial como lo es una mujer embarazada o en periodo de lactancia, lo que a la vez, involucra el derecho constitucional a la salud reproductiva, y de cierta manera también derechos que responden al interés superior del niño.

Es conocido por todo el país que el Código de Trabajo del Ecuador ha tenido varias reformas, entre ellas, la última, que ha establecido la prohibición de despido a una mujer embarazada o en periodo de lactancia denominándolo como despido ineficaz. Es importante el presente estudio por cuanto, se estudia una figura novísima como lo es, el despido ineficaz; teniendo en cuenta que surge en la última reforma laboral para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales. Es significativo interpretar y entender todo

lo que encierra esta institución legal del derecho laboral, ya que, en el ámbito laboral como futuros profesionales, llegarán a conocimiento este tipo de casos y es de vital importancia saber cómo se tiene que llevar a cabo.

En el presente estudio se pretende comprobar si existe vulneración a los principios de inamovilidad maternal, estabilidad laboral, intangibilidad y favorabilidad de los derechos laborales en el caso 13354-2016-00223, para lo cual se realiza el estudio generalizado del despido ineficaz y el análisis de los principios constitucionales que protegen al trabajador.

El estudio se origina en que, en la sentencia de segunda instancia, los jueces han manifestado que una trabajadora que ha sobrepasado las doce semanas de periodo de lactancia ya no tiene derecho de pedir indemnización por despido ineficaz y excluir el hecho de que el periodo de lactancia está comprendido dentro del plazo de estabilidad reforzada. Tesis que afecta un derecho sustancial de la trabajadora, exigible y justiciable frente al despido realizado por su empleador.

Es menester recalcar, que los derechos del trabajador son garantistas y progresivos, que los protegen al ser considerados la parte débil de la relación laboral y en este caso persona en situación de vulnerabilidad.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. El Derecho Laboral

El derecho laboral, como se ha indicado en la parte introductoria, debido a su importancia y trascendencia ha sido reconocido por los organismos de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo como el derecho fundamental del trabajo o derecho social, como rama del derecho, hace enfoque directo primariamente en el cuidado de los principios en los que se profesa el derecho al trabajo, teniendo como principios principales a la intangibilidad, irrenunciabilidad y favorabilidad (in dubio pro operario), todos ellos que además, van de la mano de la estabilidad laboral.

Haciendo un énfasis de la progresión de los derechos laborales, los cabe citar a García, (1967)²:

El Derecho Laboral es la rama especial e independiente de la ciencia jurídica que nació para subyugar las relaciones de la prestación dependiente y gratificada del trabajo, ha tomado diferentes nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se fortalece como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva. (p. 23-24).

Consultando el diccionario jurídico de Cabanellas, (2010)³, conceptualiza al derecho laboral como aquel que:

Posee el propósito primordial de la regulación de las relaciones jurídicas entre patrones y empleados, y de unos y otros con el estado, en lo relativo a la labor subordinada, y en todo lo que incumbe a las profesiones y a la

²García, Manuel. (1967). *Curso del Derecho de Trabajo*. 2da. Edición. Barcelona, España: Editorial Ariel.

³Cabanellas De Las Cuevas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires., Argentina: Editorial Heliasta.

manera de prestación de los servicios, y asimismo en lo referente a las derivaciones jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral. (p.134).

El Jurista mexicano, José Dávalos⁴, de forma precisa define al derecho laboral como: “El conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto alcanzar el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”. (Dávalos, 1996,p.3).

Haciendo una consulta a la revista jurídica de la Universidad de Chile⁵, uno de sus más reconocidos catedráticos en materia laboral, en relación al objeto del derecho del trabajo, manifiesta:

El objeto esencial del Derecho del Trabajo es el trabajo propio que perpetra el económicamente débil, tanto el trabajo material como el intelectual, normalizando las relaciones laborales con un juicio de justicia social; resguarda a quienes ejecutan el trabajo, en forma de crearles condiciones decorosas de existencia, dignas de seres humanos. Es el reflejo de la humanización y de la moralización del derecho, al propio tiempo que de su democratización y de su relativa socialización. Es de formación jurídica transitoria, se empeña en atenuar sus excesos y las desigualdades sociales; busca un mayor bienestar para los humildes, y hace obra socializadora propiciando una mejor y más justa distribución de la renta nacional. (Walker, 2017).

1.2. Característica como derecho social y autónomo

Como lo han mencionado varios autores de los anteriormente citados, el trabajo es reconocido como un derecho y un deber social, lo que significa que respalda en principios fundamentales, además así lo establece la Constitución⁶, en su Art. 33 que dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho

⁴ Dávalos, José. (1996). “*Derecho del trabajo*”. Tomo I. México: Editorial Porrúa.

⁵ Walker Linares, Francisco. (s/f). “*Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo*”. [En línea]. Consultado: [26, enero, 2018]. Recuperado de: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894#af1>

⁶ Asamblea Nacional Constituyente. (2008). “*Constitución de la República del Ecuador*”. Montecristi, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constituyente, 2008, párr.3).

Para exteriorizar de forma más precisa el significado de derecho social se cita a Podetti⁷, quien en sus obras ha impreso: “El derecho del trabajo es uno de los medios jurídico-normativos de que se vale la política social, en el confluyen la solidaridad, la subsidiaridad, la libertad y dignidad humana que tienen fecundas virtualidades en las relaciones de trabajo” (Podetti, 1997, p.142).

Entonces, de acuerdo a lo referido por el autor se tiene que es un derecho y un deber social, porque envuelve a todos los individuos que residen en un estado al derecho, que estos poseen la libertad de trabajo, cuando se acentúa que es un compromiso de carácter social representa a la obligatoriedad de parte del Estado para garantizar al trabajador de la protección, garantía y eficacia de dichos derechos, para que éstos derechos proclamados no sean quebrantados por ninguna razón.

En este mismo sentido el Código del Trabajo⁸, en el artículo 2 en cumplimiento al mandato constitucional también menciona: “el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2015, p.3).

⁷ Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: IIJ UNAM.

⁸ Código Orgánico Del Trabajo. (2015). Registro Oficial Suplemento 167. Quito, Ecuador: Ediciones Legales

1.3. El derecho al trabajo

El derecho a trabajar es un derecho inherente que posee todo ser humano para alcanzar un mejor estilo de vida, mantener a las familias, comprar bienes muebles e inmuebles, etc., podría indicarse que es la manera en el que el hombre como ser humano se realiza.

Revisando a Colmenares, (2011)⁹, en relación al derecho al trabajo, manifiesta:

Lo dispuesto de que diversos de los derechos laborales integren parte de los derechos esenciales destaca la jerarquización del derecho del trabajo y de los valores que le infunden. Los derechos humanos laborales son derechos humanos que están súper ponderados en la Constitución y las políticas internacionales los tornan indisponibles para el legislador ordinario, para la administración y para el operador jurídico en general. (p.65).

En el diccionario de Guillermo Cabanellas¹⁰, se imprime el significado del derecho al trabajo en un sentido más amplio, según lo publicado por el autor: “Es una manifestación de la capacidad productora del individuo, en cuya virtud este convierte las cosas y otorga el valor del que antes le faltaba a la materia al que aplica su actividad”. (Cabanellas, 2003, p.130).

1.3.1. El derecho al trabajo en nuestra Constitución.

En la Constitución¹¹, en su Art. 33, pronuncia este derecho elemental implantando que el trabajo es un derecho y un deber social, agrega además que

⁹ Colmenares Bastidas, Ana. (2011). *Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Vol. 13. ISSN.

¹⁰ Cabanellas De Torres, Guillermo. (2003). *“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

¹¹ Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008

asimismo es un derecho económico, origen de construcción propia y pedestal de la economía. (Constitución, 2008, p.17).

La carta magna además recalca que es el Estado el encargado de dar garantía a los sujetos trabajadores el respeto pleno a su dignidad, a un estilo de vida decoroso, salarios y gratificaciones justas y el desarrollo de un trabajo sano y elegido o aceptado de forma libre.

1.4. La estabilidad laboral

Revisando a Vásquez, (2004)¹²:

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. Asimismo se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. (p. 48).

Carreras (2011)¹³, expone que:

El objetivo clave de la estabilidad laboral está dado por amparar al trabajador contra figuras el despido ineficaz, de modo que se logre garantizar la permanencia y continuidad del trabajador en la actividad laboral desempeñada, mientras que el mismo sea capaz de cumplir plenamente con las obligaciones adquiridas y tenga la edad, salud y condiciones necesarias de modo que no pueda ser justificada legalmente la terminación de su contrato. (p.124).

¹² Vásquez López, Jorge. (2004). *“Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual”*. Quito, Ecuador: Editorial Librería Jurídica Cevallos.

¹³ Carreras, L. (2011). *Derecho constitucional ecuatoriano*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. [En línea]. Consultado: [28, enero, 2018]. Recuperado de : <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/595/JUAN%20DIEGO%20MARTINEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

1.5. Los Principios del Derecho Laboral

El derecho laboral como rama protectora de los derechos de los trabajadores envuelve principios constitucionales y de derechos humanos, pues, como se ha venido indicando es un derecho humano inherente a la persona, la legislación ecuatoriana contiene estos principios en el Artículo 326 que indica que los principios que rigen en materia laboral son: irrenunciabilidad, intangibilidad y pro operario.

En efecto, los principios constitucionales son de inmediata aplicación, como menciona Reyes¹⁴: “Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones”. (Reyes, 2012, p, 16).

1.5.1. Principio de intangibilidad

El principio de intangibilidad de los derechos laborales es el primer principio del cual se registra en el trabajo, un principio tan relevante que tiene como propósito proteger los derechos de los trabajadores, que significa que los derechos de éstos no pueden ser tocados de ninguna manera, ni reducidos, ni menoscabados de ninguna forma.

En el diccionario jurídico de Cabanellas¹⁵, se haya definido lo que es la intngibilidad: “inviolabilidad, prohibición rigurosa de tocar, violar o profanar

¹⁴ Reyes Mendoza, Libia. (2012). “Derecho laboral”. 1ra ed. México: Editorial Red Tercer Milenio S.C.

¹⁵ Cabanellas, De Torres, Guillermo. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.L.R.

una cosa, de infringir un precepto o de atentar contra alguien o contra algo” (p. 171).

Como los demás principios que se mencionaron, éste se encuentra de forma concreta en el numeral 2 del artículo 326 de la CRE, en concordancia con instrumentos internacionales de derechos humanos que señalan que el derecho laboral es de carácter intangible. Una de las cosas que llama la atención y es importante asentar es cómo surge este principio y como llegó a ser tan trascendental, para ello se cita a Jennifer Albán, (2016)¹⁶, que ha manifestado:

El principio de intangibilidad en el Ecuador se originó con las primeras manifestaciones de obreros y el surgimiento de la Ley de Obreros en el país promulgada en el año de 1916 por el presidente Alfredo Baquerizo Moreno, la finalidad de esta ley era la regulación y el respeto a los derechos de los trabajadores colectivos el pago de bonificaciones y la regulación para la ejecución del trabajo donde se estipuló la jornada de trabajo de ocho horas diarias, y los días de trabajo excepto domingos y feriados, de la misma manera esta ley prohibía cualquier estipulación realizada que se encuentre en contra o limite las consideraciones realizadas, dando origen a uno de los principios fundamentales para los trabajadores colectivos como es la intangibilidad (p.31).

De lo aportado por la experta se tiene entonces que, el principio de intangibilidad llegó a ser tan trascendental por el hecho de que los trabajadores trabajaron por ello, se lo ganaron con su lucha, por su disputa y pelea contra las autoridades para que se les conceda la protección intangible de sus derechos, que al día de hoy gozan de esta protección.

¹⁶Albán Salgado, Jennifer. (2016). “*El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*”. [En línea]. Consultado: [30, enero, 2018]. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

Siguiendo con lo indicado respecto a la evocación de este principio y su eficacia, e registra lo señalado por, García ¹⁷: “Este principio tiene una connotación histórica, pues, cumple con la búsqueda de la protección de los derechos y las conquistas laborales, es decir, la lucha lograda por los trabajadores para exigir el respeto para la ejecución del trabajo. (García, 2006, p.36)

Para el reconocido ecuatoriano Julio Trujillo ¹⁸, la intangibilidad representa el no quebrantamiento de derechos, expone: “El legislador ecuatoriano, no puede, por medio de una nueva ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran concretados de forma legal, a la fecha en que se expida la nueva ley”. (Trujillo, 2008, p. 52).

De lo revisado se concluye que, el principio de intangibilidad es un principio que se transforma en garantía de protección a los derechos de los trabajadores, es decir, es un principio que resguarda sus derechos para que, de ningún modo sean achicados, va de la mano con los demás principios que consagra la norma.

1.5.2. Principio de intangibilidad en el derecho comparado

1.5.3. Venezuela

El principio de intangibilidad como los otros principios que envuelven el derecho de los trabajadores es un principio que es aplicado tanto en las

¹⁷ García, A. (2006). “*Temas de derecho Constitucional*” Quito: Editorial Tribunal Constitucional.

¹⁸ Trujillo, Julio Cesar. (2008). “*Derecho del Trabajo*” Tomo I. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.

normativas laborales, como en las Constituciones de las diferentes naciones, así, la Constitución de Venezuela, que registra al trabajo como un derecho social, nombra este principio como protector de los derechos del trabajador: “ (...) Artículo 89.- 1.- Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias” (Constitución, 1999, p.18)¹⁹.

De lo registrado en aportación de derecho comparado se desprende que ambas legislaciones contienen y reconocen este principio en la Constitución, que en otras palabras indican lo mismo del contexto del significado de la intangibilidad, que no es otro que el respeto a los derechos, la no alteración de éstos.

1.5.4. Perú

En países como Perú se establece este principio de manea específica en derechos como los fondos de reserva y la seguridad social, así el artículo 12 de la Constitución peruana²⁰ imprime: “Artículo 12°.- Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley” (p.5).

¹⁹ Constitución República Bolivariana De Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. (en línea). Consultado 21 Julio 2017. Recuperado En: http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

²⁰ Constitución Política del Perú. (1993). [En línea]. Consultado: [01, febrero 2018]. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

1.5.5. Jurisprudencia

El fallo de triple reiteración que se convierte en jurisprudencia obligatoria surge del expediente 0108-16-JP de la Corte Constitucional²¹, en conexo con el principio de intangibilidad resuelve un conflicto laboral aplicando este principio con la figura del desahucio:

(...) Que el artículo 326 de la Constitución de la República consagra como principios del derecho al trabajo entre otros, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la ineficacia de cualquier estipulación en contrario y el principio pro-trabajador. De tal manera, el desahucio, conforme lo previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo, reformado por el artículo 30 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del hogar, significa la decisión voluntaria del trabajador (a) de separarse de su puesto de trabajo, lo cual es un derecho que puede ejercerse en cualquier tiempo como forma de dar por terminada la relación laboral con el aviso anticipado de 15 días, y siendo los derechos de los trabajadores intangibles, irrenunciables esa decisión como ejercicio de su derecho de libertad, es válida, legal y constitucional. (p.1).

En la sentencia relevante, se constata la aplicación no únicamente del principio de intangibilidad, sino también, la aplicación de los otros dos principios que son mencionados en el presente estudio, con ello garantiza que los derechos de los trabajadores son protegidos por el Estado mediante el operador de justicia.

1.5.6. Principio indubio pro operario

El principio indubio pro operario, o principio de favorabilidad del trabajador, quiere decir, o su significado radica en que si existe alguna duda

²¹ Corte Constitucional. (2016). Expediente 0108-16-JP. [En línea]. Consultado: [01, febrero, 2018]. Recuperado de. En:<https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencias/seleccion/seleccion/ficha.php?metodo=generarFichaHtml&caso=0108-16-JP>

respecto de alguna situación en el proceso, el juzgador siempre ha de resolver lo que le es más favorable al trabajador.

Principio constitucional que en la Carta Magna²², ordena en su 326, numeral 3: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Constituyente A. , 2008, p. 101).

Del mismo modo, este principio es recogido por la ley laboral²³, que en su artículo 7 manda: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios Judiciales y Administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Nacional, 2005).

Registrando doctrina, de este principio se pronuncia, Barbagelata²⁴, “La expresión refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y por textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas” (Bargagelata, 2008, p.8).

Citando otra vez al jurista Trujillo²⁵, explica que:

Este es un principio de aprobación frecuente, que la norma reglamentaria es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos

²² Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Montecristi, Ecuador: Editorial Lexis.

²³ Nacional, H. C. (2005). “*Codificación Código del Trabajo*”. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

²⁴ Barbagelata, Héctor. (2008). “*Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación*”. Barcelona, España: Editorial IUSLabor.

²⁵ Trujillo, Julio César, (1979) “*Derecho del Trabajo, tomo II*”. Serie Jurídica EDUC. Quito, Ecuador: Editorial Don Bosco.

la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores.(Trujillo, 1979, p. 134).

1.5.7. Principio de irrenunciabilidad.

Como su nombre lo expresa, se trata un principio que permite a los trabajadores no renunciar a los derechos que le pertenecen, el propósito de la aplicación de este principio en los procesos judiciales es auxiliar al trabajador, en el sentido de que, como se considera que el trabajador es la parte débil de la relación, en algunas ocasiones suele recibir propuestas y le pueden someter a que renuncie a los derechos.

Registrando el porte doctrinal, se cita a Vázquez, (1999)²⁶, quien expone:

La característica propia del derecho laboral es que tutela al trabajador, lo cual hace que, hasta cierto punto, en algunas circunstancias considere a éste como un menor de edad. A tal fin, considera que la renuncia (abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral) la hace el trabajador por ignorancia o por falta de capacidad de negociación. (p. 124).

Uno de los ejemplos más comunes en los que se transgrede este principio y derecho de irrenunciabilidad es cuando se despide a un trabajador y se le obliga a firmar una renuncia voluntaria, pues, el empleador conoce que al despedir al trabajador deberá cancelarle indemnizaciones por desahucio, despido, etc.

²⁶ Vázquez, A. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

1.6. El despido ineficaz.

En la actual reforma laboral, como es, la Ley Orgánica para La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo en el hogar se modificaron varias entidades del derechos laboral y así mismo también se efectuaron nuevas figuras en razón de proteger de manera más eficiente los derechos de los trabajadores, y una de estas nuevas disposiciones es el denominado despido ineficaz que es una manera de despido intempestivo el cual se declara ineficaz cuando se da la ruptura de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, entre estos sujetos de derechos se encuentran, las mujeres embarazadas, que estén en gestación y lactancia y a los o las dirigentes sindicales.

Para señalar la naturaleza jurídica o el antecedente de por qué nace esta nueva figura del derecho laboral se hace referencia a la sentencia de la Sala De Lo Laboral De La Corte Provincial De Manabí en el caso N° 13354-2016-00294, que por apelación en una acción de despido ineficaz ha expresado:

(...) Se podría decir que el llamado despido ineficaz encuentra su antecedente en el despido injustificado que fue incluido en nuestra legislación por el Protocolo de San Salvador, en que los estados partes, incluyendo a Ecuador, se obligaron a garantizar en sus legislaciones nacionales que toda persona goce del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias; específicamente el literal d) del Artículo 7 del referido Protocolo se estatuye, que para los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación. Cabe anotar, que de acuerdo con las reglas de la interpretación legal, los derechos referidos anteriormente son excluyentes el uno del otro, por lo que correspondía a cada estado incluir en sus legislaciones laborales uno o más de ellos; y en nuestro país, con ocasión de la reciente reforma se ha optado por el derecho de indemnización y el del despido ineficaz al cual también se lo denomina de readmisión. (Acción de despido ineficaz, 2016, p.8).

La actual figura jurídica del despido ineficaz, protege en específico a grupos vulnerables como lo es lo es la mujer en condición de gestación o maternidad ya que son discriminadas y despedidas en el ámbito laboral al no poder cumplir a cabalidad con las tareas asignadas, esto vulnera el derecho a la dignidad de la cual gozan la personas y que es protegida por los instrumentos internacionales de Derechos humanos, tal como lo menciona Platán, (2016)²⁷:

Los derechos humanos existen estrechamente afines con la decencia del hombre frente al Estado. En este sentido, el poder público no puede ser esgrimido lícitamente para deshonrar los atributos inherentes a las personas y ha de ser un vehículo para que vivan en sociedad con la dignidad que le es consustancial. En efecto, el ser humano posee derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer sus denominados derechos humanos. (Patlán, 2016, p. 122)

1.7. Prohibición de despido intempestivo a Mujeres embarazadas y dirigentes sindicales en la nueva Ley de Justicia Laboral como garantía al derecho a la estabilidad y continuidad laboral.

La nueva ley de justicia laboral instituye la prohibición de despido intempestivo inicialmente a la mujer embarazada o asociada a su condición de gestión o maternidad, si procediese, este será considerado ineficaz; de la misma forma se considera ineficaz el despido intempestivo a los trabajadores que pertenezcan a las directivas de organizaciones sindicales durante el tiempo en el que estos sean miembros de la directiva y durante un año más luego de haber salido de la directiva de la organización sindical.

²⁷ Patlán Pérez, Juana. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Revista jurídica Ciencia Ergo Sum. vol. 23. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Tal como lo indica la Resolución No. 06-2016 que es un precedente jurisprudencial obligatorio para las garantías laborales a la mujer gestante, en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, respecto de la protección a la mujer embarazada, se conceden garantías de estabilidad por su estado de gravidez, previniendo que en caso de despido intempestivo, el empleador será sancionado con la indemnización prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo.

Esta misma resolución más adelante en la sección de “doctrina jurisprudencial” señala que:

(...) Teniendo en cuenta los principios de interpretación constitucional, legal, y de los derechos humanos, se ha de entender que la intención de la normativa de la Constitución actual y de la Organización Internacional del Trabajo que protege a la mujer embarazada, así como la legislación nacional, busca entre otros aspectos proteger la maternidad y la estabilidad de la mujer embarazada y para los casos de transgresión, si el empleador decide dar por concluida la relación laboral de manera unilateral, conociendo que la trabajadora se halla en estado de gestación, conozca que deberá cancelar, además de las indemnizaciones previstas en los artículos 188 y 185 del Código de Trabajo, la señalada en el artículo 154 *ibídem* y en los contratos colectivos. Se concluye que los jueces, en su condición de garantes de los derechos establecidos en la Constitución y la ley, deben precautelar la protección de la madre gestante.(p.6)²⁸.

1.7.1. Comparación con casos análogos.

Para hacer la comparación teórica con la praxis se procede a analizar fallos de despido ineficaz para verificar si se cumplen con las normas que regulan al despido ineficaz. En el juicio 13354-2016-00356 por despido ineficaz se llega a un acuerdo entre las partes, en este proceso la actora manifiesta que ha

²⁸ CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. (2016). RESOLUCIÓN No. 06-2016. *Aprobación de precedente jurisprudencial obligatorio garantías laborales a la mujer gestante*. Registro Oficial 873, de 31 de octubre del 2016.

ido víctima de despido por su estado de embarazo, como se sabe, el procedimiento sumario por despido ineficaz comienza con la conciliación, en este proceso se llega a conciliar, el demandado ofrece \$1,500.00 dólares en efectivo para que se pueda dar por concluido el presente litigio y la actora indicando que en vista de que su estado de embarazo que está complicado y requiere urgente de atención acepta la propuesta ofrecida por la parte demandada, nunca se hizo mención de su retorno al trabajo o u continuidad laboral, por lo que a consideración personal, existe un menoscabo de sus derechos, aunque la conciliación actualmente es obligatoria y es un método alternativo de Solución de Conflictos, éste no debe menoscabar derechos mucho menos de los trabajadores, por lo que en este caso se vulnera el derecho a la permanencia de la trabajadora.

En otro proceso el 13354-2016-00057, la actora indicó que laboró para una empresa desde el 2 de junio del año 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2016, ganando el sueldo básico. Alega que se encuentra embarazada de quince semanas, y que el día 31 de diciembre del año 2016, la supervisora le comunicó que se acercara a las oficinas de talento humano, donde le pidieron las credenciales y una de las secretarias le indicó que hasta ese día trabajaba; razón por la que la actora le preguntó que pasaba con su estado de embarazo, ya que no podía ser despedida por tal situación; respondiéndole que ella lo que hacía era cumplir con las órdenes que le encomendaron.

En la audiencia única no hubo conciliación y se inadmitió la demanda de despido ineficaz porque en la confesión judicial del demandado éste no admitió que la accionante haya sido despedida de su trabajo, ni que tuvo conocimiento

que ésta estaba en estado de gestión. Que guarda relación con lo manifestado por la actora, quien al ser inquirida por el Juzgador a viva voz manifestó que sobre su estado de gestación no lo hizo conocer a los demandados en esta causa, pero sí a su Supervisora, señora Rosa Álvarez, quien no es parte procesal, por lo que la unidad de lo laboral señaló que la actora debió probar que el despido alegado, es decir señalar cuando ocurrió en determinado tiempo y espacio.

En este último proceso se puede evidenciar que los operadores de justicia no garantizan en sus resoluciones el derecho a la estabilidad laboral, si bien es cierto la acción de despido es difícil de probar, no es menos cierto que el Juez debe aplicar los principios de intangibilidad y de favorabilidad con el trabajador.

1.8. Protección a la mujer en periodo de lactancia

En la parte introductoria se transcribió los antecedentes del despido ineficaz, el cómo nace en nuestra legislación y se dijo que nace amprado en la protección que los instrumentos internacionales que protegen en lo principal a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)²⁹ ratificado por el Ecuador en materia laboral señala:

(...) Los Estados ratificantes deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad. La norma también prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo, o durante

²⁹ OIT. (2000). *Convenio OIT 183 sobre la protección de la maternidad*. [En línea]. Consultado: [16, febrero, 2018]. Recuperado de: https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/MNI_12.pdf

su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo, la lactancia y con sus consecuencias. Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Asimismo, otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. (OIT,p.4).

El derecho internacional y la constitución protegen a la mujer embarazada y en periodo de lactancia para que el empleador no pueda despedirla intempestivamente, por ello el despido ineficaz nace para que con ello se respete la estabilidad laboral de la persona que está en este estado vulnerable.

La Dra. Paulina Aguirre, Presidente subrogante de la Corte Nacional de Justicia, (2016)³⁰, en una entrevista para el diario el telégrafo ha manifestado:

(...) En la normativa; también determina que la jornada de trabajo de la madre lactante sea de 6 horas diarias por el periodo de un año. Desde esta óptica, la legislación tiende a proteger a la madre trabajadora, apuntando un reequilibrio entre las responsabilidades, ya sean estas laborales o familiares, desde un enfoque particular y general. El particular con la protección que se entrega a la mujer que se encuentra en estas condiciones para que pueda cumplir con sus roles de trabajo y madre con satisfacción emocional, y el enfoque general cuando se produce el involucramiento de la sociedad en la reproducción, pues esto supone que se deben repartir las cargas sociales entre todos los integrantes. (párr. 2).

³⁰ Aguirre Suárez, Paulina. (2016). *Protección a la mujer en estado de gestación*. El telégrafo. [En línea]. Consultado: [17, febrero, 2018]. Recuperado de: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/punto-de-vista/1/proteccion-a-la-mujer-en-estado-de-gestacion>

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DEL CASO

2.1. Hechos fácticos

En el caso 13354-2016-00223 presenta demanda de acción por despido ineficaz la actora quien en su demanda indica que desde el 28 de octubre del año 2008, ha venido prestando sus servicios lícitos y personales en calidad de obrera en las instalaciones de la compañía ASISERVY S.A, recibiendo una remuneración mensual en el último año de 373,58 mensuales, que el día viernes 18 de marzo del año 2016, la compañía manifestó que no había trabajo por cuanto no había materia prima y que regresara el día lunes 28 de marzo, al regresar a la fecha indicada volvieron a manifestar que aun estábamos de vacaciones y que regresaran el día lunes 4 de abril.

Al retornar en la fecha mencionada, en la puerta de la compañía había un letrero pegado manifestando que los que encontraban inmersos en la lista estaban suspendidos hasta segunda orden, dentro de aquella lista se encontraba la actora, que al momento de estas suspensiones se encontraba en periodo de lactancia.

Que ante la incertidumbre y preocupación porque no tenía dinero para subsistir puesto que una mujer necesita alimentarse y peor aún en el periodo de lactancia acudió a la empresa para comunicar y arreglar su situación puesto que ya habían ingresado a laborar unas personas que como ella también se encontraban en periodo de lactancia, que sin mediar motivo le entregan un

documento sin firma de responsabilidad de ninguna persona manifestando en el mismo que se encontraba suspendida por falta de materia prima en la compañía.

Que la señora Ab. Susana Delgado Jefe de Recursos humanos de la compañía, le manifestó que así en su condición como se encontraba no la necesitaba porque no era rentable para la compañía y que mejor renuncié voluntariamente porque con ella perdía porque solo laboraba seis horas y ella tenía que cancelarle las ocho horas

Que para sorpresa de ella el día lunes 20 de junio, por comentarios de compañeros de trabajo se enteró que la empresa ya los había despedido intempestivamente, y que acudiera a un cyber para imprimir la hoja de acta de finiquito que se encontraba en el sistema, que en ningún momento recibió comunicación alguna de que se encontraba despedida de la empresa.

Manifiesta que todo este tiempo que ha estado sin trabajar y no tiene dinero para cubrir las necesidades básicas de su hija y las de ella. Que al revisar la mencionada liquidación se encuentra con la sorpresa que los rubros en la misma no corresponden a la liquidación real, por lo que de ninguna manera se justifica esta decisión cruel e inhumana, de despedir intempestivamente a una persona, peor aun cuando lo hacen de una forma súbita y violenta, contraviniendo el principio de inamovilidad maternal el mismo que manifiesta que: la mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y un año posterior al nacimiento del hijo.

Como fundamentos de derechos fundamenta su demanda en lo que disponen los Art. 1. 3 numeral 1, Art. 6, 33, 35, 43, 75, 76 numerales 1, 7 literales a), b), c), d), g) y h), Art. 83 numeral 1, 5, 7, Art. 172, 173, 325, 326, 327, 328, 424 y 426 de la Constitución de la República, Art. 2, 3, 7, 37, 71, 95, 111, 113, 155, 156, 185, 188, 195.1, 195.2, 195.3 del Código del Trabajo.

El demandado contesta su demanda y deduce como excepciones:

- a. Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho expuesto en la demanda.
- b. Falta de derechos de la actora para presentar demanda por despido ineficaz al tenor del Art. 153 y 195.1 C.T.
- c. Falta de obligación de la parte accionada para con la actora por las razones anotadas.
- d. Falta de requisitos.
- e. Improcedencia de la demanda por su forma y por su fondo.
- f. Falta de jurisdicción en razón del domicilio del demandado (Jaramijó);
- g. Que no se allana a las nulidades ya existentes y las que devinieren en el decurso de la causa.

Como pruebas la actora practica:

- a. Partida de nacimiento de su hija, con la finalidad de mostrar que no tiene aún un año de nacimiento.
- b. Acta de finiquito.
- c. Solicita confesión judicial, en esta confesión judicial practicada expresa que el demandado reconoció, que no fueron desconocidas las normas citadas en virtud de que era de conocimiento de la empresa demandada,

que la actora estuvo embarazada y producto de ese alumbramiento, le otorgaron la licencia de maternidad; así como, las horas de lactancia que determina las citadas normas legales que anteceden.

El Juez de primera instancia procede en audiencia única a declarar con lugar la demanda de despido ineficaz desechando con fundamentos todas las excepciones y ordena el pago de \$4,482.96. El empleador, en todo su derecho y no conforme a la decisión del Juez, interpone recurso de apelación el cual es aceptado y los Jueces de la sala revocan la sentencia aceptando la excepción de improcedencia de la demanda y rechaza la solicitud de declaratoria de despido ineficaz y consecuentemente su respectiva indemnización.

Indican que la actora tenía que demostrar, que el despido intempestivo efectuado por la parte demandada se efectuó dentro de las doce semanas posteriores al nacimiento del hijo o hija de la mujer trabajadora, lapso de tiempo que se encuentra amparado por el principio de inamovilidad, en otras palabras los Jueces afirman que la protección a la mujer en periodo de lactancia y su prohibición de despido solo es amparada hasta doce semanas después del parto y que no se extiende hasta el año después.

2.2. Análisis de resolución de primera instancia

El problema jurídico encontrado que se pretende exponer y de alguna manera resolver es el determinar si la protección de una mujer en periodo de lactancia se da hasta los doce meses después del parto o solo las doce semanas como lo indicaron los jueces de la Sala.

El objetivo planteado en el análisis es demostrar con argumentos jurídicos si existe vulneración a los principios constitucionales de inamovilidad maternal, estabilidad laboral, intangibilidad y favorabilidad de los derechos laborales, por parte de la Sala de lo laboral al revocar sentencia declaratoria de ineficacia, y por ende si se vulneran los derechos constitucionales de la trabajadora al revocar la sentencia en la que los jueces solo han valorado al código sustantivo del trabajo.

En primer lugar se considera importante registrar en el estudio del caso las partes de la sentencia, para revisar la motivación y la sana crítica que ha efectuado el Juez para emitir su fallo, para ello, en primer lugar se exponen los argumentos del Juez de primera instancia que decidió ordenar el despido ineficaz.

Como se dijo en el resumen de los hechos facticos, el juzgador de primera instancia desecha las excepciones, en l parte considerativa de la sentencia se registran los argumentos legales en los que se ha basado el Juez para desechar cada una de estas excepciones:

(...) PARTE CONSIDERATIVA.- PRIMERO.- Por la excepción de falta de jurisdicción deducida por el demandado, hay que determinar que todo juez de la república, tiene jurisdicción, esta es: la facultada que le otorga la constitución y la ley para administrar justicia y hacer ejecutar lo juzgado, por lo que por el Nombramiento de juez titular de esta judicatura, mediante acción de personal Nro. 13457 DNTH-2015-SBS, de fecha 30 de septiembre del 2015, le ha dado a este juzgador la facultad para que conozca las causas atinentes a los cantones de Manta y Jaramijó, conforme a la resolución 239-2014 del Pleno del Consejo de la Judicatura y adicionalmente por encontrarse dispuesto en el Art. 568 del Código del Trabajo, el suscrito Juez es competente para conocer y resolver la presente causa. SEGUNDO.- La presente causa se ha tramitado conforme lo determina el artículo195.2 del Código del Trabajo y por cuanto aparece que no se han omitido solemnidades sustanciales, de las establecidas en el Art. 346 del Código de Procedimiento Civil, ni que se

haya producido violación del trámite, por lo que se declara su validez. TERCERO.- En virtud de que el demandado ha presentado la excepción de negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho de la demanda, es necesario que de las piezas procesales quede establecido la relación dialéctica laboral, con la concurrencia de los elementos que determina el Art. 8 del Código del Trabajo, a) prestación de servicios lícitos del trabajador en beneficio del empleador; b) dependencia dentro de la actividad que cumple y, c) remuneración que no es otra cosa que la retribución de quien, beneficiándose con el trabajo, debe pagarla al que lo presta”. Sobre este punto controvertido, el mismo demandado acredita la relación laboral al momento de judicializar el contrato de trabajo por temporada y el aviso de entrada al IESS, con lo que este juzgador verifica la relación laboral entre la actora señora DIANA ELIZABETH BAILON MERO Y LA EMPRESA ASISERVY S.A.- Una vez verificada la relación laboral, hay que manifestar que a posteriori la trabajadora goza de la protección de los principios que rigen la legislación laboral, y por estar inmerso dentro de los grupos de atención prioritaria, consagrados en el art. 43, numerales 3 y 4 de la Constitución (Indemnización por despido Intempestivo, 2016,p.1).

El Juez ha motivado porque ha desechado las excepciones deducida por la parte demandada. En el considerando cuarto de las sentencia, el juzgador se refiere a la vigencia de la relación laboral, de la misma que menciona que ésta no está en discusión, expone:

(...) El contrato de trabajo claramente manifiesta que los contratantes mantuvieron una relación laboral desde el día 28 de octubre del año 2008 y que el demandado acredita que la fecha a la cual se remite la terminación de la relación laboral es el 9 de junio del 2016, acreditada con la copia del acta de finiquito (fs. 42 y 43) en la cual por voluntad unipersonal del empleador ha liquidado a la trabajadora con la indemnización de despido intempestivo, es decir, existió dicho hecho el día contemplado en la liquidación en el Sistema SAITE del Ministerio de Trabajo.- De la misma manera la remuneración es la manifestada en el acta de finiquito que es 373.58 dólares. (Indemnización por despido Intempestivo, 2016,p.1).

Con lo antedicho, el Juez determina que la relación laboral se encuentra establecida, exteriorizando el tiempo de servicio, la remuneración y el modo en

que se terminó la relación laboral concluyendo que ha sido un despido intempestivo.

En este mismo considerando se encuentra la verificación que ha efectuado el juez para determinar si la actora se encontraba en condiciones de protección en razón de que esta clase de procesos, se rige en base a la prohibición contemplada en el art. 195.1, (Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz), el mismo que expresa que ha de considerarse ineficaz el despido intempestivo de las trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

En este punto cabe indicar, que el estado de embarazo o asociado con la maternidad, como lo ha mencionado la Corte Constitucional que ya ha sido citada, comprende entre otras condiciones el periodo de lactancia, manifiesta el Juez:

(...) CONDICIONES ASOCIADAS A SU ESTADO DE GESTACIÓN.- El Código de trabajo en el inciso tercero del art. 155, declara que: “Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.” La condición de gestación a que habla la prohibición se extiende entonces hasta los doce meses.- 5.2.1.- La actora agrega al proceso la partida de nacimiento de la niña BRIANNA MAYTE ANGEL BAILON, de la cual se deduce que su madre es DIANA ELIZABETH BAILON MERO, cuyo nacimiento es el día once de julio del dos mil quince, es decir que el 10 de julio del 2016 fenece los doce meses de la condición asociada a la gestación que habla el inciso tercero del artículo 155 del c.t. el mismo que se encuentra vigente desde 26 de Septiembre del 2012, fecha en la que fue publicado en el registro oficial Suplemento 797, es decir, no han transcurrido los doce meses que tiene la trabajadora como protección a la estabilidad laboral y al principio de inamovilidad

con las que gozan las trabajadoras en la condición, en este caso, asociadas a la gestación (Indemnización por despido Intempestivo, 2016, p.2).

De lo manifestado en las líneas anteriores se tiene que el Juez de primera instancia ha resuelto el conflicto judicial aplicando la prohibición de despido manifestada los artículos, 195.1, 195.2 y el inciso tercero del artículo 155 del Código del Trabajo, se desprende que ha aplicado los principios constitucionales de intangibilidad y de favorabilidad a la trabajadora por su condición relacionada a la maternidad.

Para concluir con la procedencia de la acción de ineficacia el Juez de primer instancia verifica que se cumple con el último requisito que es haberla planteado en el plazo máximo de treinta días, conforme lo manifiesta en el artículo 195.2, primer inciso parte final, ya que el despido sucedió el día 9 de junio del 2016, como se encuentra motivado en el considerando cuarto de la sentencia y la actora acciona en contra de la empresa el día jueves 23 de junio del 2016 y debidamente citado el día 27, 28 y 29 de junio del 2016 es decir, no han transcurrido los treinta días que le condiciona a la actora como plazo.

2.3. Análisis de resolución de segunda instancia y voto salvado.

De la sentencia que declara la ineficacia del despido y se otorga el derecho a percibir la indemnización de doce remuneraciones, esto es, (USD373.58), esto por doce meses, cuyo valor es de 4482.96, sin perjuicio de la indemnización por el despido intempestivo, la parte demandada interpone recurso de apelación y la sala revoca la sentencia en todas sus partes.

Para revocar la sentencia en todas sus partes la Sala acepta la excepción de improcedencia de la demanda, por cuanto, según los jueces no se configura el despido ineficaz. El tribunal de apelación rechaza la solicitud de declaratoria de despido ineficaz y consecuentemente su respectiva indemnización, así en las partes relevantes de la sentencia menciona el motivo de la decisión.

Primero se manifiesta respecto de lo que es y significa el despido ineficaz:

(...) Por regla general, la doctrina y las legislaciones de varios países de la región se refieren como “despido ineficaz” o “nulo” a aquel que, siendo declarado como tal por autoridad competente, da derecho al trabajador a reintegrarse a su puesto de trabajo (readmisión) y recibir el pago de los sus salarios vencidos o caídos, que son aquellos que no percibió durante el tiempo en el que se encontraba impedido de prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador que dio por terminada las relaciones laborales sin cumplir con el trámite administrativo que autorice el despido. De acuerdo con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el despido ineficaz deberá ser calificado por un Juez de Trabajo del lugar donde éste se produjo y la acción debe proponerse dentro del plazo máximo de treinta días, texto que crea una excepción al principio de irrenunciabilidad de domicilio del trabajador. Declarada la ineficacia del despido se entenderá, que la relación laboral no se ha interrumpido, el empleador deberá readmitir al trabajador bajo las mismas condiciones en que se encontraba y le cancelará todos los salarios que dejó de percibir, más un 10% de recargo. La persona trabajadora podrá optar por no ejercer su derecho de readmisión y solicitar el pago de una indemnización equivalente a un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la indemnización que le corresponde por despido intempestivo. De conformidad con el texto constante en la reforma de la ley antes aludida, la declaratoria de despido ineficaz no solo que conlleva sanciones pecuniarias y de obligatoriedad readmisión del trabajador despedido a su puesto de trabajo, sino que además, tomando en cuenta lo que se estatuye en la norma, de negarse el patrono a la readmisión, esto es, de mantener en sus funciones al trabajador despedido ineficazmente, podría ser sancionado con la pena establecida por el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, esto es, pena privativa de libertad de uno a tres años. Dentro del texto de la norma que señala el despido ineficaz se establece, que no tendrán derecho a readmisión quienes fueren objeto de

despido discriminatorio, judicialmente declarado, sea por afectar al trabajador debido a su condición de discapacitado, adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, sin embargo sí se podría decir que tendrían derecho a la indemnización equivalente a un año de la remuneración que venía percibiendo, más la indemnización que le corresponde por despido intempestivo. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.3).

En el considerando sexto se registra el análisis de la prueba y la motivación de la sentencia que revoca la venida en grado

(...) SEXTO.- Análisis de la Prueba y Motivación de la Sentencia. Por imperio de la Ley, es obligación de las partes litigantes probar los hechos que se alegan, excepto los que se presumen conforme a la ley. 6.1. Probar implica demostrar la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho; o es todo aquello que nos sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición. Podemos determinar que la prueba es una actividad procesal encaminada a la demostración de un hecho o de un acto, o de su inexistencia. Así pues podemos decir que la acción de probar es aquella por medio de la cual se produce un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho determinado. Resaltando sobre la prueba los siguientes criterios doctrinarios: La palabra prueba, deriva del término latín probatio o probationis, que a su vez procede del vocablo probus que significa: bueno, por tanto lo que resulta probado es bueno y se ajusta a la realidad; de lo que se infiere, que probar consiste en verificar o demostrar la autenticidad de una cosa [Santiago Sentis Melendo, Que es la Prueba, Naturaleza de la Prueba, Revista Derecho Procesal Iberoamericana 1973, Nros. 2-3, Págs. 259. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.3).

Los jueces en la valoración de la prueba manifiestan que respecto a la reclamación de la actora, en esta clase de procesos y dada la naturaleza de la presente acción, es trascendental haber demostrado por los medios que franquea la ley en primer lugar, la existencia de la relación laboral entre los contendientes, tal cual lo exige el Artículo 8 del Código del Trabajo, y una vez comprobado aquello proceder al análisis del Despido Ineficaz alegado por la parte actora; por

lo que vale recordar que, para que se configure jurídica y legalmente un vínculo laboral.

Mencionan que, para probar lo antedicho son indispensables tres elementos:

Prestación de servicios;

Subordinación o dependencia; y,

Remuneración.

(...). La carencia de uno de estos tres elementos, dará lugar a cualquier tipo de relación, menos laboral. (Sala de lo Laboral y Social. Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 13. Pág. 3626). El tratadista colombiano Jorge Ortega Torres, sostiene que la Doctrina y la Legislación Laboral enseñan que la estructura del nexo contractual dentro del derecho del trabajador se verifica en función de la prestación real de servicios, hecha abstracción de las formas externas. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.4).

Al igual que el Juez de primera instancia, los jueces de la sala afirman que la existencia de la relación laboral no es materia de discusión alguna, en el presente caso, por cuanto, esta relación acepta de manera expresa por la parte demandada en la audiencia única, así como del escrito presentado que corre a fs. 66, 67 y 68 de los autos primarias.

Una vez que la sala ha comprobado la relación laboral, menciona en el fallo que corresponde determinar si la presente acción de despido ineficaz reúne los requisitos para su procedencia según lo establecido en los Arts. 195.1 y 195.2., del Código del Trabajo, estos requisitos son:

- a. Si la demanda fue presentada dentro del plazo de treinta días a partir de lo anterior y;

- b. Si el accionar de la parte demanda se encuentra inmersa dentro de los supuestos jurídicos del despido ineficaz

Para ello la sala determina:

(...) 7.1. En lo concerniente a la existencia del despido intempestivo tenemos, que del original del acta de finiquito incorporada por la parte demandada y que corre de fs. 42 a 43 se desprende, que la parte actora ha sido despedida intempestivamente, ya que dentro de la Liquidación de Haberes, en el detalle de Ingresos se encuentra establecido el monto de \$2.988,64 por concepto de Indemnización por Despido Intempestivo (fs. 42), por lo que el presupuesto sobre la existencia del despido intempestivo de labores que ha sufrido la parte actora y con ello uno de los requisitos de procedibilidad de la presente acción consta plenamente probado. 7.2. Una vez verificada lo anterior, corresponde establecer y determinar si la presente acción reúne el requisito de temporalidad establecido en el Inciso Primero del Art. 195.2 del Estatuto Laboral, esto es, si la demanda de despido ineficaz fue presentada dentro del “plazo máximo de treinta días”; a este respecto tenemos, que de conformidad con lo plasmado a fs. 42, en la cláusula Primera del acta de finiquito se establece, que la parte actora prestó sus servicios para la parte demandada hasta el 9 de Junio del 2016, y en atención al contenido del acta de fs. 16 se constata, que la demanda fue presentada el jueves 23 de junio del 2016, y las citaciones se efectuaron los días 27, 28 y 29 de junio del 2016 según el contenido del acta de fs.33, es decir, no han transcurrido el plazo de los treinta días que le condiciona a la parte actora como plazo para deducir la presente acción. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.5).

Luego de resolver los puntos anteriores en el que se aprecia que se han comprobado los requisitos mencionados, proceden los jueces el análisis de determinar si se configura el despido ineficaz conforme lo dispuesto en el artículo 195.1 del CT para con ello evidenciar si la actora se hallaba dentro de las condiciones de protección por gestación y maternidad.

(...) Establecido lo anterior, el punto a dilucidar es si la terminación del vínculo jurídico laboral entre las partes litigantes, se enmarca dentro de la prohibición establecida en el Art. 195.1.- del Código de Trabajo, esto es, si la parte actora se encontraba dentro de las condiciones de protección

señalados en los supuestos jurídicos establecidos en la norma, para lo cual se resalta. 7.3.1. La actora en el libelo inicial de demanda de despido ineficaz, a fs. 11, entre otros hechos expresa lo siguiente: “Al revisar la mencionada liquidación me encuentro con la sorpresa que los rubros en la misma no corresponden a la liquidación real, por lo que de ninguna manera se justifica esta decisión cruel e inhumana, de despedir Intempestivamente a una persona, peor aun cuando lo hacen de una forma súbita y violenta, contraviniendo el principio de inamovilidad maternal el mismo que manifiesta que: la mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y un año posterior al nacimiento del hijo, situación que demuestro con la partida de nacimiento de mi hija que adjunto para su conocimiento”. De lo antes expuesto se desprende, que a criterio de la parte accionante, la prohibición de despido y la consecuente declaratoria de ineficacia la cubre hasta un año desde el nacimiento del hijo o hija. 7.3.2. Dada la naturaleza y clase del presente proceso, es trascendental acreditar en forma fehaciente, objetiva y por los medios legales, los requisitos que permitan dar certeza al juzgador para declarar la procedencia del despido ineficaz reclamado por la parte accionante, requisitos estos que se desprenden de las normas antes aludidas y analizadas, y a este respecto tenemos, que la parte demandante establece en su demanda: “que se ha contravenido el principio de inamovilidad maternal debido a que la mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y un año posterior al nacimiento del hijo” (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016,p.6).

Mencionan los jueces la determinado en el Art. 153 del Código laboral, que en forma expresa manifiesta que: “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 posteriores que fija el artículo anterior.”

(...) Por disposición expresa del Art. 153, no se puede disolver el vínculo jurídico laboral ni despedirse a la mujer; a este respecto se resalta el hecho, que el Art. 152 amplía el plazo de las doce semanas por diez días más cuando exista parto múltiple, pero el Art. 153 solo se refiere en forma expresa al periodo de doce semanas, y es dentro de dicho plazo que a criterio de este Tribunal, es que debe efectuarse el despido intempestivo de la madre para que el mismo se convierte en ineficaz, caso contrario pasado este plazo de doce semanas la madre despedida

deberá acogerse a otros mecanismos legales para reclamar sus derechos conculcados. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.7).

Lo que indica la Sala, es que, de acuerdo a su criterio, para que proceda el despido ineficaz dentro del periodo de maternidad de la mujer, este despido intempestivo ha de generarse dentro del lapso de doce semanas después del parto, es decir, que según ellos el principio de inamovilidad únicamente resguarda el tiempo de doce semanas posteriores al parto, o sea, expresan que la actora debió proponer la demanda por un simple despido intempestivo, mas no por un ineficaz. Así mismo exponen que:

(...) Dentro de la normatividad existente en el Código del Trabajo no existe norma alguna que exprese, que durante el año posterior al nacimiento de un hijo o hija la madre no podrá ser despedida por el principio de inamovilidad; resaltando a este respecto, que lo que si expresa la normatividad vigente en el Art. 154 del Código del Trabajo, es que no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por un año con la mujer que ha sufrido incapacidad para trabajar por enfermedad debida al parto, hecho este que no es para el caso en estudio. Lo cual también sustenta el criterio emitido por este Tribunal, que la garantía de ineficacia del despido intempestivo de la mujer en condición de maternidad, solo cubre las doce semanas posteriores al parto; C3) Se resalta así mismo el hecho, que la garantía de ineficacia del despido intempestivo dentro del periodo de maternidad antes aludido, no le garantiza una inamovilidad o estabilidad total dentro de su puesto de trabajo por los periodos antes aludidos, ya que de conformidad con lo expuesto en los Incisos Segundo y Tercero del Art. 154 del Estatuto Obrero, el beneficio que gozan las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad no comprende “a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.”, y la vinculación jurídica laboral entre las partes puede terminar por cualquiera de las causales establecidas en el Art. 172 *Ibidem*. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.7).

A criterio de este Tribunal, la trabajadora tenía que probar, que el despido intempestivo efectuado por su empleador se consumó dentro de las doce semanas posteriores al nacimiento del hijo, porque el principio de inmovilidad

que ampara a la trabajadora en estos casos, únicamente cubre ese tiempo, y en el caso la actora demuestra que han transcurrido 47 semanas y cinco días; esto es, más de las 12 semanas posteriores al parto.

(...) Por lo tanto, dentro de la presente causa y con la prueba actuada por las partes, no se ha demostrado, que el accionar de la parte demandada se adecue dentro de una de las conductas determinadas por la norma como despido ineficaz. E) De estimarse que la falta de presentación del documento firmado en el mes de abril del 2016, por el cual se le manifestó a decir de la actora que se encontraba suspendida constituye el antecedente del despido intempestivo, ya que no fue presentado por la parte demandada pese a habérselo pedido como medio de prueba, tal como se consta a fs. 15 y de la copia del oficio de fs.21; al mes de Abril del año 2016, también habían transcurrido más de las 12 semanas ya analizadas anteriormente, por ende, por esta fecha tampoco procedería el despido ineficaz. (Indemnización por despido Intempestivo, 2016, p.8).

Como último punto se pronuncian sobre lo contenido en el Art. 155 del Código del Trabajo que en su inciso tres menciona: Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. Resaltan que: de dicho texto no se constata, que en la misma exista algún tipo de prohibición de despido intempestivo que esté garantizado con el principio de inamovilidad, tal como en forma expresa así lo establecen los art. 152, 153 y 154 ibídem. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.9).

Otro punto también que mencionan en la resolución es que:

(...) por el hecho que solo tenía que trabajar 6 horas diarias por lactancia y que por este motivo la despidieron, la actora tenía que demostrar esta alegación según lo expuesto en su demanda, hecho este que tampoco ha ocurrido en la causa en análisis. (Indemnización por Despido Intempestivo, 2016, p.10).

Culmina la sala manifestando se torna la presente acción en improcedente, por cuanto, faltan uno de los elementos para la procedencia de la acción de despido ineficaz, ya que, la actora no ha ido despedida s en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Una vez puntualizado los puntos relevantes de la sentencia de primera segunda instancia se tiene que, el Juez de primera instancia ha hecho una correcta interpretación de las normas, se ha apegado a derecho y sobre todo, ha interpretado la norma en el sentido que más ha favorecido a la trabajadora (pro operario).

Por el contrario, la Sala se ha apegado únicamente a lo que estricto impreso en el Código del Trabajo, en el articulado que dice que no se puede despedir a la trabajadora hasta después de doce semanas del parto, insinuando que pasado este periodo la trabajadora que está dando de lactar pierde esta protección.

Se considera que la sala ha vulnerado derechos fundamentales pos cuanto, el fallo no responde a lo ordenado por la Constitución respecto de que los derechos laborales son intangibles, cabe recalcar que la misma norma indica que el periodo de lactancia dura doce meses en los que la trabajadora realizara sus labores no por las ocho hora diarias sino por seis, para que en esas dos horas alimente a su bebe.

Entonces si el mismo Código del Trabajo dispone lo antedicho, se ha de interpretar que en el denominado “estado de embarazo o asociado a su

condición de gestación o maternidad” se encuentra la lactancia materna, de donde se desprende entonces que, si la ley otorga doce meses para horas de lactancia, en esos doce meses la trabajadora está protegida por su condición de maternidad, y con esto si es despedida eta en derecho y califica para proponer la acción de despido ineficaz.

En este punto es importante anotar lo que se encuentra establecido en el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su numeral dos, manifiesta que tanto la maternidad así como la infancia poseen derecho a cuidados.

Por otro lado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el numeral dos de su artículo 10 implantó a los Estados Partes la obligación de conferir especial protección a las mamás durante un período de tiempo prudente antes y después del parto, así como la autorización de licencia con remuneración.

En el Convenio de la OIT N°103, mismo que es ratificado por el Ecuador, en relación la protección de la maternidad; enfatiza contornos exactos, concernientes a esa especial protección y a la prohibición de violación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer embarazada y en periodo de lactancia.

Con la negativa de despido ineficaz por considerar improcedente la demanda los Jueces de la Sala no solo violan los principios del derecho laboral que protegen al trabajador, sino que además, se transgreden los derechos reproductivos de la trabajadora, así como lo derechos que responden al interés superior del niño.

En efecto hay que recalcar en el artículo 332 de la Constitución, garantiza el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad, y como norma suprema en el mismo artículo menciona la prohibición de despido de la trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad.

Con todo lo dicho, entonces, en el caso se cumple lo que determina el artículo 195.1, pues como se ha manifestado la trabajadora se encontraba en “estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad” y al estar en este estado como lo determina el artículo 155.3 este estado se extiende hasta los doce meses.

El jurista Grisolia, (2008)³¹, sobre este punto ha publicado:

La lactancia materna es trascendente porque se impulsa para el óptimo desarrollo y crecimiento de los bebés en los primeros meses de vida, por ellos cualquier trabajadora madre de lactante ha de disponer de pausas para dar el pecho a su retoño en el intervalo de la jornada laboral y por un período no superior de un año posterior a la fecha del nacimiento (p.408).

Cabe mencionar que el Ecuador ha ratificado los instrumentos internacionales de derecho que han sido expuestos en esta parte, por ello, se pudieron haber argumentado para no revocar la sentencia y no menoscabar los derechos de la trabajadora y el hijo que alimenta.

Otro punto que no se ha expuesto es que en este caso, como consta en el expediente existió un voto salvado a favor de la sentencia de primera instancia,

³¹ Grisolia, Julio. (2008). *Manual de Derecho Laboral*. Cuarta edición. , Buenos Aires, Argentina: Editorial Lexis Nexis.

en el que los jueces en minoría reconocen que la trabajadora si se encuentra protegida por la Constitución, la ley y los instrumentos internacionales de derechos en el período de lactancia que no supere el año, esto en beneficio del hijo que responde al interés superior del niño.

CAPÍTULO III

3.1. Conclusiones

Se ha evidenciado con el estudio del caso que ha existido vulneración a los principios de inamovilidad maternal, estabilidad laboral, intangibilidad y favorabilidad de los derechos laborales, por parte de la Sala de lo laboral al revocar sentencia declaratoria de ineficacia.

Se vulneran los derechos constitucionales de la trabajadora al revocar la sentencia en la que los jueces solo han valorado al código sustantivo del trabajo, revocan la declaración de despido ineficaz porque a su criterio de acuerdo a los artículos 152, 153 y 154 del Código de Trabajo la ley le ampara únicamente doce semanas y no doce meses como lo ha manifestado el Juez de primera Instancia, por lo que con ello señalan que no se cumplen los requisitos para el despido ineficaz

Los Jueces de la sala señalan en su parte pertinente de la sentencia en ninguna parte del artículo 155 existe algún tipo de prohibición de despido intempestivo que esté garantizado con el principio de inamovilidad, el excluir el hecho de que el periodo de lactancia está comprendido dentro del plazo de estabilidad reforzada, afecta un derecho sustancial de la trabajadora, exigible y justiciable frente al despido realizado por su empleador.

En esta medida, negarle el pago de la estabilidad, aludiendo a condiciones suplementarias o restringiendo su interpretación, vulnera además el derecho a la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica, ya que, una vez cumplidos los requisitos legales para acceder a la misma, como resultado

inmediato, la trabajadora posee el derecho a gozar de un año de estabilidad, constituyéndose por tanto en un privilegio legítimo al amparo de los arts. 195.1, 195.2 y 195.3 CT.

Como último punto se recalca que los derechos del trabajador son garantistas y progresivos que los protegen al ser considerados la parte débil de la relación laboral y en este caso persona en situación de vulnerabilidad, tal como lo establece el Art.11 numeral 8 de nuestra Carta Magna.

Por todo lo expuesto, a la luz de una interpretación garantista y progresiva de los derechos del trabajador se considera que ha existido la vulneración a los principios de inamovilidad maternal, estabilidad laboral, intangibilidad y favorabilidad de los derechos laborales, por parte de la Sala al revocar sentencia declaratoria de ineficacia en el caso 13354-2016-00223

Se transgreden los derechos de la trabajadora al indicar que la ley únicamente le ampara 12 semanas de protección por su condición y no doce meses. Frente a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran substancialmente las trabajadoras en condición de maternidad, así como los dirigentes sindicales, el legislador les ha otorgado una estabilidad reforzada para lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tienen a no ser despedidos de sus puestos de trabajo por razones de maternidad o de fuero sindical.

Las mujeres embarazadas son personas que por mandato constitucional, gozan de atención prioritaria y de especial protección durante el periodo de gestación y después del parto

A los dirigentes sindicales que son contra quienes también recae el despido ineficaz a más del periodo del ejercicio como dirigentes, les otorga un año más de protección.

El despido intempestivo de una trabajadora, perpetrado antes de que cumpla los doce meses de lactancia, si constituye despido ineficaz tal como resolvió el juez de primera instancia.

Los jueces de la sala menoscaban los derechos de la trabajadora, con ello trasgreden el principio de intangibilidad, además que no se ha aplicado en este caso el principio de in dubio pro operario.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre Suárez, P. (2016). Protección a la mujer en estado de gestación. El telégrafo. [En línea]. Consultado: [17, febrero, 2018]. Recuperado de: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/punto-de-vista/1/proteccion-a-la-mujer-en-estado-de-gestacion>
- Albán Salgado, J. (2016). “El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador”. [En línea]. Consultado: [30, enero, 2018]. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008
- Barbagelata, H. (2008). “Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación”. Barcelona, España: Editorial IUSLabor.
- Cabanellas De Las Cuevas, G. (2010). “Diccionario Jurídico Elemental”. Buenos Aires., Argentina: Editorial Heliasta.
- Cabanellas De Torres, G. (2003). “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
- Cabanellas, De Torres, G. (2010). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.L.R.

Carreras, L. (2011). Derecho constitucional ecuatoriano. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. [En línea]. Consultado: [28, enero, 2018]. Recuperado de: <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/595/JUAN%20DIEGO%20MARTINEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código Orgánico Del Trabajo. (2015). Registro Oficial Suplemento 167. Quito, Ecuador: Ediciones Legales

Colmenares Bastidas, A. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Vol. 13. ISSN.

Constitución Política del Perú. (1993). [En línea]. Consultado: [01, febrero 2018]. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

Constitución República Bolivariana De Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. (en línea). Consultado 21 Julio 2017. Recuperado En: http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Corte Constitucional. (2016). Expediente 0108-16-JP. [En línea]. Consultado: [01, febrero, 2018]. Recuperado de. En: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencias/seleccion/seleccion/ficha.php?metodo=generarFichaHtml&caso=0108-16-JP>

Corte Nacional de Justicia. (2016). Resolución No. 06-2016. Aprobación de precedente jurisprudencial obligatorio garantías laborales a la mujer gestante. Registro Oficial 873, de 31 de octubre del 2016.

Dávalos, J. (1996). “Derecho del trabajo”. Tomo I. México: Editorial Porrúa.

García, A. (2006). “Temas de derecho Constitucional” Quito: Editorial Tribunal Constitucional.

García, M. (1967). “Curso del Derecho de Trabajo”. 2da. Edición. Barcelona, España: Editorial Ariel.

Grisolia, J. (2008). Manual de Derecho Laboral. Cuarta edición. , Buenos Aires, Argentina: Editorial Lexis Nexis.

Nacional, H. C. (2005). “Codificación Código del Trabajo”. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

OIT. (2000). Convenio OIT 183 sobre la protección de la maternidad. [En línea]. Consultado: [16, febrero, 2018]. Recuperado de: https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/MNI_12.pdf

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Revista jurídica Ciencia Ergo Sum. vol. 23. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Podetti, H. (1997). “Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México: IJ UNAM.
- Reyes Mendoza, L. (2012). “Derecho laboral”. 1ra ed. México: Editorial Red Tercer Milenio S.C.
- Trujillo, Julio C. (2008). “Derecho del Trabajo” Tomo I. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.
- Trujillo, J. (1979). “Derecho del Trabajo, tomo II”. Serie Jurídica EDUC. Quito, Ecuador: Editorial Don Bosco.
- Vásquez López, J. (2004). “Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual”. Quito, Ecuador: Editorial Librería Jurídica Cevallos.
- Vázquez, A. (1999). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.
- Walker Linares, F. (s/f). “Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo”. [En línea]. Consultado: [26, enero, 2018]. Recuperado de: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894#af1>

ANEXOS

Sentencias físicas